



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
Instituto de Economia

PREVIDÊNCIA SOCIAL E MULHER NO CONTEXTO BRASILEIRO

200 517650

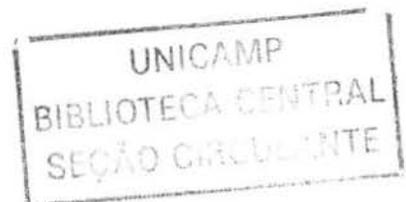
Jane Marchi Madureira

Dissertação de Mestrado apresentada ao Instituto de Economia da UNICAMP para obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Econômico – área de concentração: Economia Social e do Trabalho sob a orientação do Prof. Dr. Pedro Luiz Barros Silva.

Este exemplar corresponde ao original da dissertação defendida por Jane Marchi Madureira em 22/10/2004 e orientada pelo Prof. Dr. Pedro Luiz Barros Silva.

CPG, 22 / 10 / 2004

Campinas, 2004



UNIDADE BC
 Nº CHAMADA JUNICAMP
M267p
 V _____ EX _____
 TOMBO BCI 65316
 PROC 16-86-05
 C _____ D X
 PREÇO 11,00
 DATA 17-8-05
 Nº CPD _____

Biblid 360971

**FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELO
 CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO DO INSTITUTO DE ECONOMIA**

M267p **Madureira, Jane Marchi.**
 Previdencia social e mulher no contexto brasileiro / Jane
 Marchi Madureira. -- Campinas, SP : [s.n.], 2005.

Orientador: Pedro Luiz Barros Silva.
 Dissertação (Mestrado) – Universidade Estadual de Campi-
 nas. Instituto de Economia.

1. Previdencia social – Brasil. 2. Mulher – Brasil. I. Silva,
 Pedro Luiz Barros. II. Universidade Estadual de Campinas.
 Instituto de Economia. III. Título.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelas promessas cumpridas.

A minha mãe, exemplo de mulher, a quem eu dedico esta tese. Ao meu pai, minha luz, pelo apoio nos momentos mais difíceis. A Lu, minha estrelinha, por cuidar de mim.

Ao Michel, meu marido e amor da minha vida, pela paciência.

Ao Professor Pedro, pela orientação e pelas oportunidades de pesquisa no NEPP.

Aos queridos professores Baltar e Eugênia, pelas horas de trabalho que me concederam.

Aos professores: Sônia Draibe, Jorge Tapia, Geraldo di Giovanni, Geraldo Biasoto e Nilson Costa que, de formas diferentes, contribuíram para a realização deste trabalho.

Ao Milko, pela inestimável ajuda.

As minhas grandes amigas: Alessandra, Juliana, Andréa, Adriana e Emilene, pelo carinho e cumplicidade.

Aos amigos do NEPP: Fernanda, Camila, Angélica, Regina, Hudson e Serginho, pelas palavras de incentivo. Ao Rogério, pelo processamento das tabelas em SPSS.

Ao Balbino, diretor do DET/ Santo André, pela amizade e por ter me acolhido como membro de sua equipe.

Ao Mesaque, coordenador do Observatório/ Santo André, pela compreensão e estímulo.

Aos amigos do Observatório/ DET: Marcelo, Paty, Renata, Nereide, Fátima, Hermes, Milton, Conde e Altair - por tomar divertidos os meus dias em Santo André.

Aos funcionários do IE e do NEPP, em especial: Cida, Alberto, Patrícia Costa e Maria do Carmo.

A FAPESP pelo apoio financeiro.

SUMÁRIO

Agradecimentos	<i>iii</i>
Apresentação	01
Capítulo 1. A Relação entre Inserção Feminina no Mercado de Trabalho e Previdência Social	05
1.1. Um breve histórico sobre a inserção feminina no mercado de trabalho brasileiro	06
1.2. A mão-de-obra feminina no contexto da reestruturação produtiva	09
1.3. Mudanças no perfil da PEA feminina	11
1.4. A importância da renda feminina nas famílias brasileiras	12
1.4.1. Famílias Chefiadas por Mulher.....	13
1.5. A Ocupação Feminina	15
1.5.1. Os Afazeres Domésticos: Dupla Jornada de Trabalho?.....	17
1.5.2. Divisão Sexual do Trabalho.....	19
1.6. Posição na Ocupação	21
1.7. Remunerações	24
1.8. Relação entre Mercado de Trabalho, Mulher e Previdência	27
Capítulo 2. A Mulher no Contexto da Reforma da Previdência Social no Brasil	31
2.1. A Mulher no Contexto da Evolução Histórica do Sistema Previdenciário Brasileiro	32
2.1.1. Das origens à lei orgânica da previdência social.....	32
2.1.2. De 1960 à Constituição Federal de 1988.....	38
2.1.3. O período posterior à Constituição Federal de 1988.....	45
2.2. Crise, Reforma da Previdência e Situação da Mulher	50
2.2.1. Evidências da crise do sistema.....	51
2.2.2. Reforma da previdência social: a questão de gênero e o problema da elegibilidade no Brasil.....	55
Capítulo 3. A Participação da Mulher como Contribuinte do Sistema Previdenciário	61
3.1. Mulheres que Contribuem para a Previdência Social	62
3.1.1. Onde estão as mulheres que contribuem para a previdência social?.....	64
3.2. Mulheres que Não Contribuem para a Previdência	75
3.2.1. Onde estão as mulheres que não contribuem para a previdência social?.....	76
3.3. Rendimento das Mulheres Contribuintes e das Não Contribuintes	80
3.3.1. Os salários de contribuição da população ocupada.....	81
3.3.2. Renda e posição na ocupação.....	83
Capítulo 4. A Participação da Mulher como Beneficiária da Previdência Social	93
4.1. Inserção Feminina no Âmbito dos Benefícios Mantidos	93
4.2. Inserção Feminina no Âmbito dos Benefícios Concedidos	102
4.3. Inserção Feminina no Âmbito dos Benefícios Cessados	107
Considerações Finais	113
Bibliografia	117
Anexo	127

SUMÁRIO DE TABELAS E GRÁFICOS

Tabelas:

Tabela 1. Características do domicílio por sexo do chefe.

Apud DIEESE (2004). PNAD: Brasil. 1992/ 2002.

Tabela 2. Distribuição dos ocupados, por sexo e setor de atividade.

PNAD: Brasil. 1992/1999.

Tabela 3. Distribuição de homens e mulheres, por posição na ocupação.

PNAD: Brasil. 1992/1999.

Tabela 4. Distribuição de contribuintes e de não contribuintes, por sexo. População Ocupada. PNAD: Brasil. 1992/1999.

Tabela 5. Distribuição de contribuintes, de não contribuintes e taxa de crescimento, por sexo e clientela. População Ocupada. PNAD: Brasil. 1992/1999.

Tabela 6. Taxa de contribuição, por sexo e posição na ocupação. População Ocupada. PNAD: Brasil. 1992/1999.

Tabela 7. Percentual de empregados que contribuem para a previdência, segundo sexo. População Ocupada. PNAD: Brasil. 1992/1999.

Tabela 8. Distribuição de empregados que contribuem para a previdência e taxa de crescimento, por sexo. População Ocupada. PNAD: Brasil. 1992/1999.

Tabela 9. Distribuição de empregados celetistas que contribuem para a previdência, segundo sexo e setor de atividade. População Ocupada. PNAD: Brasil. 1992/1999.

Tabela 10. Percentual de empregadas celetistas contribuintes, por setor de atividade. População Ocupada. PNAD: Brasil. 1992/1999.

Tabela 11. Distribuição de empregados contribuintes que integram o RJU Estadual, segundo sexo e setor de atividade. População Ocupada. PNAD: Brasil. 1992/1999.

Tabela 12. Percentual de empregadas contribuintes que integram o RJU Estadual, segundo sexo e setor de atividade. População Ocupada. PNAD: Brasil. 1992/1999.

Tabela 13. Distribuição de empregadores que contribuem para a previdência social, segundo sexo e setor de atividade. População Ocupada. PNAD: Brasil. 1992/1999.

Tabela 14. Percentual de empregadoras que contribuem para a previdência, por setor de atividade. População Ocupada. PNAD: Brasil. 1992/1999.

Tabela 15. Percentual de contribuintes e de não contribuintes, por sexo. População Ocupada. PNAD: Brasil. 1992/1999.

Tabela 16. Taxa de não contribuição, por sexo e posição na ocupação. População Ocupada. PNAD: Brasil. 1992/1999.

Tabela 17. Distribuição de não contribuintes, por sexo e posição na ocupação. População Ocupada. PNAD: Brasil. 1992/1999.

Tabela 18. Distribuição de trabalhadores por conta própria não contribuintes, segundo sexo e setor de atividade. População Ocupada. PNAD: Brasil. 1992/1999.

Tabela 19. Distribuição de trabalhadoras por conta própria não contribuintes, por setor de atividade. População Ocupada. PNAD: Brasil. 1992/1999.

Tabela 20. Distribuição de empregados domésticos não contribuintes, por sexo e setor de atividade. População Ocupada. PNAD: Brasil. 1992/1999

Tabela 21. Distribuição da população ocupada, por sexo e faixa de rendimento. PNAD: Brasil. 1992/1999

Tabela 22. Taxa de contribuição, por sexo e faixa de rendimento. População Ocupada. PNAD: Brasil. 1992/1999

Tabela 23. Taxa de contribuição dos ocupados na faixa de até 3 salários, por sexo e posição na ocupação. PNAD: Brasil. 1992/1999

Tabela 24. Distribuição dos contribuintes na faixa de até 3 salários, por sexo e posição na ocupação. PNAD: Brasil. 1992/1999

Tabela 25. Distribuição dos empregados contribuintes, na faixa de até 3 salários de contribuição, por sexo e posição na ocupação. PNAD: Brasil. 1992/1999

Tabela 26. Taxa de contribuição dos ocupados na faixa de 3 a 5 salários, por sexo e posição na ocupação. PNAD: Brasil. 1992/1999

Tabela 27. Distribuição dos contribuintes na faixa de 3 a 5 salários, por sexo e posição na ocupação. PNAD: Brasil. 1992/1999

Tabela 28. Distribuição dos empregados contribuintes, na faixa de 3 a 5 salários de contribuição, por sexo e posição na ocupação. PNAD: Brasil. 1992/1999

Tabela 29. Taxa de contribuição dos ocupados na faixa de 5 a 10 salários, por sexo e posição na ocupação. PNAD: Brasil. 1992/1999

Tabela 30. Distribuição dos contribuintes na faixa de 5 a 10 salários, por sexo e posição na ocupação. PNAD: Brasil. 1992/1999

Tabela 31. Distribuição dos empregados contribuintes, na faixa de 5 a 10 salários de contribuição, por sexo e posição na ocupação. PNAD: Brasil. 1992/1999

Tabela 32. Taxa de contribuição dos ocupados na faixa de mais de 10 salários, por sexo e posição na ocupação. PNAD: Brasil. 1992/1999

Tabela 33. Distribuição dos contribuintes na faixa de mais de 10 salários, por sexo e posição na ocupação. PNAD: Brasil. 1992/1999

Tabela 34. Distribuição dos empregados contribuintes, na faixa de mais de 10 salários de contribuição, por sexo e posição na ocupação. PNAD: Brasil. 1992/1999

Tabela 35. RGPS: Benefícios Mantidos - taxa de crescimento para ATS e aposentadoria por idade, por sexo e clientela. Brasil. 1992/1999

Tabela 36. RGPS: Benefícios Mantidos - taxa de crescimento para RMV Invalidez e Idade, por sexo e clientela. Brasil. 1992/1999

Tabela 37. RGPS: Benefícios Mantidos – percentual de aposentadorias, segundo sexo e clientela. Brasil. 1992/1999

Tabela 38. RGPS: Benefícios Mantidos – percentual de RMV, segundo sexo e clientela. Brasil. 1992/1999

Tabela 39. RGPS: Benefícios Mantidos – distribuição de idade e média de idade para aposentadorias, segundo sexo e clientela. Brasil. 1992/1999

Tabela 40. RGPS: Benefícios Mantidos – distribuição de idade e média de idade para RMV, segundo sexo e clientela. Brasil. 1992/1999

Tabela 41. RGPS: Benefícios Mantidos – salário maternidade, por clientela e média de idade. Brasil. 1992/1999

Tabela 42. RGPS: Benefícios Mantidos – quantidade e valor, em reais, das aposentadorias por tempo de serviço, segundo sexo, faixa etária e clientela. Brasil. 1992/1999

Tabela 43. RGPS: Benefícios Mantidos – quantidade e valor, em reais, das aposentadorias por idade, segundo sexo, faixa etária e clientela. Brasil. 1992/1999

Tabela 44. RGPS: Benefícios Concedidos – taxa de crescimento para aposentadorias, segundo sexo e clientela. Brasil. 1992/1999

Tabela 45. RGPS: Benefícios Concedidos – taxa de crescimento para pensões, RMV e salário maternidade, segundo sexo e clientela. Brasil. 1992/1999

Tabela 46. RGPS: Benefícios Concedidos – distribuição dos aposentados, por sexo e clientela. Brasil. 1992/1999

Tabela 47. RGPS: Benefícios Concedidos – distribuição dos pensionistas, por sexo e clientela. Brasil. 1992/1999

Tabela 48. RGPS: Benefícios Concedidos – distribuição de RMV e salário maternidade, por sexo e clientela. Brasil. 1992/1999

Tabela 49. RGPS: Benefícios Concedidos – distribuição de idade e média de idade para aposentadorias, segundo sexo e clientela. Brasil. 1992/1999

Tabela 50. RGPS: Benefícios Concedidos – distribuição de idade e média de idade para pensionistas e RMV, segundo sexo e clientela. Brasil. 1992/1999

Tabela 51. RGPS: Benefícios Cessados – quantidade de aposentadoria por tempo de serviço e por idade, e taxa de crescimento, segundo sexo e clientela. Brasil. 1992/1999

Tabela 52. RGPS: Benefícios Cessados – percentual de aposentadoria por tempo de serviço e por idade, segundo sexo e clientela. Brasil. 1992/1999

Tabela 53. RGPS: Benefícios Cessados – percentual de pensão, segundo sexo e clientela. Brasil. 1992/1999

Tabela 54. RGPS: Benefícios Cessados – idade e média de idade dos aposentados por tempo de serviço, por idade e pensionistas por morte, segundo sexo e clientela. Brasil. 1992/1999

Tabela 55. RGPS: Benefícios Cessados – duração das aposentadorias, segundo sexo e clientela. Brasil. 1992/1999

Gráficos:

Gráfico 1. Distribuição da PEA, por sexo, em 1992

PNAD: Brasil. 1992.

Gráfico 2. Distribuição da PEA, por sexo, em 2002

PNAD: Brasil. 2002.

Gráfico 3. Distribuição das mulheres adultas ocupadas, segundo rendimento na ocupação principal

Apud Leone. PNAD: Brasil. 1992/ 1999.

Gráfico 4. Distribuição das mulheres adultas ocupadas, segundo jornada de trabalho

Apud Leone. PNAD: Brasil. 1992/ 1999.

Resumo

O presente estudo busca entender melhor algumas das dimensões envolvidas no tema “condição feminina no âmbito da reforma previdenciária dos anos 90”, tendo como cenário as perspectivas do mercado de trabalho como definidor da possibilidade de acesso do trabalhador à previdência social.

Além de fornecer elementos estatísticos para enfrentar a escassez de dados, que tão freqüentemente fragiliza os argumentos, a dissertação pode contribuir com o debate sobre a situação da mulher no âmbito das políticas setoriais brasileiras e verificar, ainda, se as reformas e propostas de reforma podem manter a função da previdência como uma política de proteção social - contra uma diversidade de riscos que dificultam a permanência do trabalhador no mundo laboral.

Apresentação

Na década de 90, uma série de medidas, adotadas no âmbito da previdência social brasileira, tornou mais restritas as regras de elegibilidade e a taxa de reposição, dificultando o acesso aos benefícios. Algumas tentativas, como a de elevar o limite mínimo de idade das mulheres na data da aposentadoria, igualando-o ao dos homens, não obtiveram êxito, o que não significa que sejam excluídas da agenda de novas e futuras reformas¹.

Iniciativas como estas modificam a natureza e os valores dos benefícios e não oferecem um impacto igualitário entre os sexos². As mulheres contam com uma inserção laboral diferenciada, no entanto, esta perspectiva não tem sido considerada.

Também não foram ponderadas, para a implementação das mudanças, as peculiaridades do mercado trabalho brasileiro e as transformações estruturais que vêm sofrendo, colocando em dúvida se a previdência, a partir das reformas, pode efetivamente manter a sua função social de proteger o trabalhador contra uma diversidade de riscos que impedem a sua permanência no emprego (como morte, acidentes, doença, envelhecimento, e desgaste por tempo de serviço).

Nesse contexto, o presente estudo almeja entender melhor algumas das dimensões envolvidas no tema para saber se a questão referente a gênero no âmbito previdenciário está formulada de modo adequado. Para tanto, busca conhecer a evolução da mulher na Previdência Social em consonância com a participação feminina no mundo do trabalho.

A dissertação também procura ajudar no debate sobre a condição feminina no âmbito das políticas setoriais, fornecendo elementos estatísticos para enfrentar a escassez de dados, que tão freqüentemente fragiliza os argumentos, e contribuir para identificar os efeitos das novas regras do sistema previdenciário sobre as mulheres - depois de traçar o perfil do contribuinte e do beneficiário por sexo e avaliar, com base nas diferenças entre homens e mulheres, se existe segregação.

¹ Giambiagi (2000)

² Mesa, A. A.(2001)

O trabalho está estruturado da seguinte forma:

O **primeiro capítulo** procura delinear o contexto em que a mulher está inserida no mercado de trabalho tendo sempre como referência o trabalhador do sexo oposto. A compreensão da condição da mão-de-obra feminina no mundo laboral é etapa fundamental para perceber a mulher enquanto contribuinte do sistema previdenciário.

Para construir o capítulo, a metodologia utilizada foi a sistematização da literatura existente sobre o tema e a construção/coleta de tabelas e gráficos, a partir do banco de dados da PNAD.

O **segundo capítulo** busca levantar, através de legislações e da bibliografia existente, a evolução dos direitos da mulher no âmbito da previdência social brasileira para verificar em que momento a mulher passa a ter destaque enquanto segurada. O trabalho também procurou mapear as mudanças nas regras de elegibilidade e taxa de reposição das atuais reformas, seus efeitos sobre a situação feminina, e os diversos posicionamentos favoráveis e contrários às regras que afetam ou podem afetar diferentemente homens e mulheres.

O procedimento utilizado neste caso foi a utilização da literatura existente sobre a temática e a coleta de informações dos anuários estatísticos disponíveis no acervo legislativo do MPAS (Ministério da Previdência e Assistência Sócia) compilado em um CD-ROOM denominado SISLEX.

O **terceiro capítulo** pretende verificar, através de um estudo envolvendo o processamento e a análise de dados estatísticos, o perfil da *mulher contribuinte*. Para tanto, a metodologia utilizada correspondeu ao processamento das informações, a partir do programa "SPSS" - que usou as Pesquisas Nacionais por Amostragem de Domicílios (PNAD) - e a construção de tabelas.

O **quarto capítulo** procura traçar o perfil da *mulher beneficiária* dos anos 90. Para a construção desse, o programa utilizado foi o AEPS Infologo - que contém os anuários estatísticos da previdência social. Nessa parte, são analisados os *benefícios mantidos* para traçar o perfil geral do sistema e verificar a participação da mulher, através da evolução de alguns tipos de benefícios previdenciários e assistenciais do INSS, mantidos em dezembro.

Também são observados os *benefícios concedidos* para observar como evoluiu o perfil de inserção das mulheres beneficiárias ao longo dos anos, ou seja, para verificar se aumentou

o número de mulheres recebendo aposentadorias por tempo de serviço - considerando a crescente participação feminina como mão-de-obra no mercado de trabalho - ou por idade - considerando que esses trabalhos, pela descontinuidade e precariedade, não permitem a comprovação do tempo de serviço.

Os *benefícios cessados* são utilizados nos processamentos para verificar quando a mulher deixa de receber o benefício - é possível considerar se a mulher permanece mesmo por mais tempo, em relação aos homens, "usufruindo" dos benefícios previdenciários.

Vale lembrar, ainda, que todos os benefícios não programáveis como invalidez, doença ou decorrentes de acidentes de trabalho não são contemplados por não engendram regras de elegibilidade diferenciadas.

A partir daí é possível verificar a situação da Mulher na Previdência comparada à do homem e os eventuais efeitos obtidos com a reforma e com medidas que ainda podem ser adotadas.

Capítulo 1: A Relação entre a Inserção Feminina no Mercado de Trabalho e Previdência Social

A previdência social brasileira tem por objetivo conceder meios indispensáveis de manutenção, aos seus beneficiários (e dependentes) que perdem transitória ou permanentemente a capacidade de obter renda através do trabalho, como por exemplo: nos eventos de doença, invalidez, idade avançada e morte¹.

A situação do beneficiário da previdência social é praticamente uma resposta à inserção no mundo de trabalho e a condição que esse meio oferece ao contribuinte do sistema - a posse da carteira de trabalho, por exemplo, caracteriza a possibilidade de contar com a cobertura previdenciária.

Apesar da nítida associação entre previdência e mercado de trabalho, as reformas implementadas nos últimos anos parecem ter um viés voltado apenas para a primeira, não considerando conjuntamente os efeitos do mercado de trabalho como definidor da possibilidade de acesso do trabalhador à previdência social. As reformas também não observam a participação diferenciada, de homens e mulheres, nas atividades laborais.

As iniciativas modificam ou tendem a modificar as condições de acesso aos benefícios, com perdas, sobretudo, para a mulher, sem notar que os direitos conquistados por ela no âmbito da previdência refletem não apenas a intensificação de sua presença nas ocupações formais, mas o reconhecimento das dificuldades de conciliar trabalho e afazeres domésticos.

Assim, a necessidade de se estudar as alterações ocorridas na estrutura do emprego brasileiro nos últimos anos, bem como de analisar como a mulher se insere nessa amplitude é etapa fundamental para entendê-la como contribuinte e beneficiária do sistema.

¹ MPAS (2004) e DIEESE (2001).

1.1. Um breve histórico sobre a inserção feminina no mercado de trabalho brasileiro

Para compreender a inserção feminina no mercado de trabalho brasileiro é preciso considerar o processo de industrialização, em que vão se estruturando as bases do regime de assalariamento no país.

O movimento de formalização acontece a partir dos anos 30, com a "Industrialização Restringida" e consolida-se com a "Industrialização Pesada" entre 1956 e 1980². No primeiro caso, a industrialização pode ser caracterizada pela reprodução conjunta da força de trabalho e do capital, com uma base técnica e financeira insuficiente para a implantação de uma indústria auto-determinada.

No período da chamada "Industrialização Pesada", a estrutura industrial é alterada significativamente: a capacidade produtiva é ampliada, especialmente no setor de bens de produção e duráveis, e o novo padrão de acumulação conta com o apoio do Estado, na tentativa de promover as bases necessárias à auto-determinação do capital nacional e de superar a dependência econômica e o subdesenvolvimento, através, por exemplo, da instalação de empresas com grande potencial de absorção de mão-de-obra.

Neste momento, em que o crescimento do produto nacional, o dinamismo da economia industrial e a rápida urbanização³ conformam uma sociedade capaz de gerar novos postos de trabalho, é que ocorre a incorporação da mulher, contribuindo, assim, para reconfigurar o mercado de trabalho brasileiro e provocar um crescimento da População Economicamente Ativa (PEA)⁴ urbana, de acordo com Baltar & Dedecca (1992) e Pacheco (1996).

Vale lembrar que apesar do dinamismo econômico e da consolidação do meio urbano (onde se destaca uma acelerada produção industrial) como centro dinâmico da economia, o

² A descrição do processo de industrialização no país pode ser encontrada em Mello (1998).

³ Em 1940, 31% da população brasileira residia no setor urbano, conforme Abramovay et alii (1998). Em 1980, esse segmento recebeu aproximadamente 13 milhões de pessoas, ou seja, um terço dos que viviam no meio rural. Em 1996, apenas 22% da população viviam no campo. Vale fazer uma ressalva: o êxodo rural (com predominância feminina na evasão) e a queda da fecundidade têm provocado o envelhecimento da população rural.

⁴ PEA é considerada por Pacheco (1996) como a população de dez anos ou mais que exerce trabalho remunerado, sem remuneração em algumas atividades por mais de 15 horas semanais, ou que está procurando emprego. No período em questão ainda não havia a nova metodologia - adotada pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) em 1992 - que passou a computar as atividades voltadas para o auto-consumo, além de considerar a produção não-remunerada com pelo menos 1 hora de trabalho por semana.

período é marcado por uma queda no poder de compra dos salários⁵, de modo que a incorporação feminina pode ter sido impulsionada também pela necessidade de complementar a renda familiar.

Mudanças nos padrões culturais e nos valores sociais relacionados ao papel da mulher também favoreceram a inserção da mulher no mercado de trabalho - principalmente a partir dos anos 70 - com crescimento ininterrupto: o feminismo como movimento social, a introdução da pílula anticoncepcional no país e processos de esterilização que auxiliaram na queda da fecundidade, expansão da escolaridade, emancipação civil da mulher casada, dentre outros. Bruschini (2000), Andrade (1999) e Pires (1994).

Até então a entrada da mulher no mercado de trabalho não era tão representativa, prevalecendo a tradição cultural que considera o homem como provedor (responsável pelo sustento da família com a renda proveniente do seu trabalho) e a mulher como a responsável pelo cuidado/educação dos filhos e pelos afazeres domésticos.

O reflexo disso, no plano da previdência social, é a falta de distinções significativas entre homens e mulheres. Os critérios de diferenciação, evidenciando a importância feminina no sistema previdenciário, começam a ser adotados com a inserção mais significativa da mulher nas atividades laborais, como será visto no próximo capítulo.

A tendência de expansão do ingresso das mulheres no mercado de trabalho na década de 70 é ampliada nos anos 80⁶, revelando a persistência de seu crescimento, num contexto de crise econômica e de retração da industrialização, quando a totalidade dos novos postos de trabalhos emerge como resultado do emprego no setor de serviços, particularmente no comércio de mercadorias, na administração pública e nas atividades sociais, segundo Bruschini (1996), Hirata e Humphrey (1984).

Neste período, apesar da estagnação, não houve desindustrialização no país⁷. Além disso, houve aumento do peso do setor público no emprego, graças à continuidade do processo de redemocratização do país, que universalizou direitos, estendendo à população mais desfavorecida serviços básicos nas áreas da previdência, assistência, saúde, educação,

⁵ O expressivo crescimento do PIB, segundo Pires (1994), não é distribuído de maneira uniforme pela PEA nos anos 60 e 70, especialmente do emprego industrial (destaque para a indústria de transformação e de construção civil, onde predominam trabalhadores do sexo masculino).

⁶ A participação da mulher no total da população economicamente ativa vinculada às atividades não agrícolas, conforme demonstram Baltar e Dedecca (1992), passa de 29,9% em 1970 para 33,5% em 1980.

⁷ Vide Andrade, 1999.

dentre outras - a ampliação do atendimento aumentou a capacidade de absorção de trabalhadores nas áreas em expansão, principalmente do sexo feminino.

Vale lembrar que esse processo de oferta de emprego no setor público - área onde a mulher tem destaque - é afetado na década seguinte, face à política de minimização do tamanho do Estado e do processo de privatização das empresas estatais, prejudicando sobremaneira trabalhadoras deste segmento (Andrade, 1999).

A década de 90, segundo Dedecca (1998), representa um momento de ruptura com a trajetória de desenvolvimento que havia possibilitado a industrialização do país depois de 30, como decorrência dos processos de abertura econômica - privilegiando as importações em detrimento das exportações - e das políticas macroeconômicas de corte recessivo no combate à inflação.

Ao longo do processo de abertura econômica, as empresas instaladas no país não receberam do Governo o incentivo necessário para competir, por isso reduziram os investimentos, rebaixaram os salários e fecharam vagas no setor formal, abalando a conformação industrial, assentada na intervenção e regulação estatal, conforme Henrique (1998). Nas palavras de Baltar (2003):

“Na década de 1990, mudanças importantes na estrutura da economia brasileira, com pouco investimento e lento aumento da produção, repercutiram negativamente no mercado de trabalho assalariado, provocando eliminação de postos de trabalho em números análogos aos da criação de novas oportunidades de emprego, sem permitir ampliar o nível global de emprego, num país em que a população ativa ainda apresenta expressivo ritmo de crescimento. Assim, o emprego em estabelecimentos não-agrícolas praticamente não aumentou, no conjunto da década, com uma ampliação desse tipo de emprego em comércio, serviços de alimentação, segurança, limpeza, apoio à atividade econômica, saúde e educação apenas compensando o declínio ocorrido em indústria, finanças, extração mineral, serviços de utilidade pública e transporte (...).” (146)

As oportunidades de emprego em atividades industriais vão sendo substituídas por um conjunto variado de ocupações⁸, especialmente nos ramos ligados ao setor terciário - no geral, menos produtivos e com menores rendimentos - e por relações de trabalho mais flexíveis e sem proteção legal.

⁸ “O fato de as atividades que tiveram maior crescimento serem atividades secundárias no processo produtivo, muitas vezes terceirizadas pelas empresas de grande porte, como forma de diminuir custos, reforça a fragilidade da economia. Afinal, as empresas de pequeno porte encontram-se menos protegidas nos períodos recessivos e têm menor capacidade de ampliar suas atividades nos momentos de grande atividade econômica devido às limitações de acesso ao crédito e de incorporação de nova tecnologia”. (Montagner, 2000:164).

Assim, como o setor terciário passa a ter um peso cada vez maior na ocupação total, a perspectiva que se apresenta é de crescimento do chamado setor informal, precário pela instabilidade, insegurança, baixa remuneração⁹ e que “praticamente não têm capacidade dinâmica de, a partir de suas demandas e produtos, impulsionar as demais atividades econômicas, gerando um novo ciclo produtivo” (Montagner, 2000:163-4).

O aumento das ocupações no terciário, especialmente do serviço doméstico remunerado, atrelado aos elevados índices de desemprego e ao aumento da duração média de procura de trabalho (permanência das pessoas em situação de desemprego) reforça a deterioração das condições de trabalho, que por sua vez desfavoreceu a arrecadação de contribuições sociais, conforme Baltar (2003) e DIEESE (2001).

Vale lembrar que o crescimento acelerado do desemprego é visível em todas as regiões metropolitanas, e, em graus variados, nos diversos segmentos: trabalhadores com menor escolaridade e com níveis de instrução mais elevados (ensino médio completo ou superior), em idades mais produtivas (de 25 a 39 anos) e mais experientes (40 anos e mais), jovens, mulheres¹⁰ e chefes de família. No último caso, os efeitos incidem de forma negativa diretamente na renda de suas famílias, uma vez que os chefes geralmente são os principais provedores (DIEESE, 2001).

Além do desemprego, a queda no rendimento médio real dos ocupados e assalariados, desde os anos 80, também afetou o poder aquisitivo do conjunto das famílias (Baltar, Dedecca e Henrique, 1996).

Em um contexto como este, de incerteza e de rebaixamento dos salários, que ameaça o poder de compra e os padrões de vida do trabalhador, outras pessoas da família são mobilizadas, no sentido de participarem de atividades econômicas, como forma de evitar maiores perdas e sustentar a renda familiar (Leone, 2000).

1.2. A mão-de-obra feminina no contexto da reestruturação produtiva

As mulheres hoje representam mais da metade da população brasileira, superando o segmento masculino em todas as regiões¹¹. Contudo, a participação das mulheres no

⁹ Leone, 2003.

¹⁰ “As taxas de desemprego constatadas na década indicam que o aumento generalizado das taxas de participação feminina não foi acompanhado de um crescimento da ocupação suficiente para absorver todo o crescimento da PEA feminina” (Leone, 2003:210).

¹¹ PNAD, 2002.

mercado de trabalho continua sendo inferior à dos homens: em 2002, pela PNAD, do total de mulheres com mais de 10 anos, apenas 44,5% estavam no mercado de trabalho como ocupadas na semana de referência, enquanto os homens representavam praticamente 68% do total da PEA masculina. Isso sinaliza, para Ramos e Soares (1994), a sub-utilização da mão-de-obra feminina.

E isso acontece apesar das taxas de crescimento da PEA feminina serem superiores àquelas apresentadas pelos homens, nos últimos anos, conforme demonstram os gráficos a seguir. Vale lembrar que a expansão do emprego feminino tem ocorrendo em circunstâncias econômicas bastante adversas para uma inserção de qualidade no mercado de trabalho - o sintoma de precariedade (queda na oferta de empregos formalizados e flexibilização das relações trabalhistas) atinge também os homens (Leone, 2003).

Gráfico 1

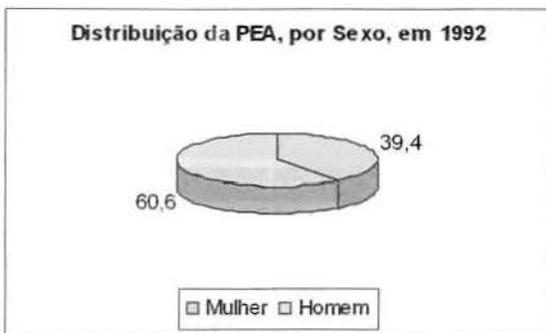
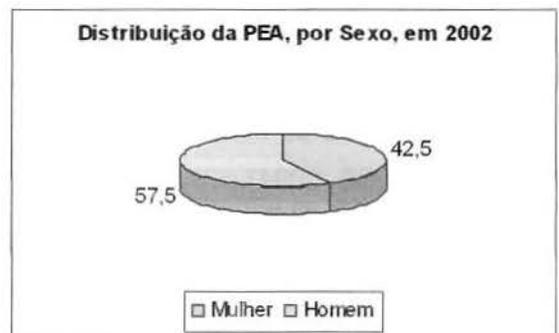


Gráfico 2



Fonte: PNAD 1992 e 2002.

Nota: (1) Excluída a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Para, Amapá.

De um modo geral, este movimento de intensificação da força de trabalho feminina no Brasil tem sido demonstrado por diversas pesquisas, a despeito de discrepâncias metodológicas¹². Contudo, tais pesquisas não captam, com precisão as atividades desenvolvidas pelas mulheres, uma vez que desconsideram os afazeres domésticos como atividade econômica, mesmo mantendo ocupadas muitas mulheres e sendo indispensáveis ao bem-estar dos indivíduos (Bruschini, 2002).

A nova metodologia adotada pela PNAD/IBGE em 1992, por exemplo, deu maior visibilidade às ocupações femininas (principalmente as agrícolas) ao alargar o conceito de trabalho considerando as atividades voltadas para o auto-consumo e para a produção familiar;

¹² Wajman, S. & Rios-Neto, E.L.G (2000) e Andrade (1999)

no entanto, continua considerando inativas as mulheres que cuidam dos afazeres domésticos¹³, tal como descreve o texto abaixo:

“(...) ainda existem muitas mulheres que – embora trabalhem – estão ausentes das estatísticas, ocultas no trabalho doméstico, na “ajuda” em negócios familiares, no cuidado das crianças, idosos e doentes, e outras dentre as muitas atividades consideradas ora como não-econômicas, ora como complementares de outras mais relevantes.” (DIEESE, 2001: 104)

A contribuição feminina para o desenvolvimento econômico, não apenas do Brasil, mas de diversos países, tem sido subestimada pelas contas nacionais e indicadores de emprego (OIT, 2002). De acordo com Oliveira (2003), o trabalho não remunerado realizado em grande parte pelas mulheres, estimado pelas Nações Unidas, representa entre 10 e 35% do PIB dos países.

Desse modo, padrões socialmente construídos com base no interior da família são preservados e considerados adequados, mas grande parte das atividades femininas é desvalorizada, pela sua natureza “doméstica”, ainda quando remuneradas e contabilizadas como parte do Produto Interno Bruto (PIB), afirma Gálvez (2001).

1.3. Mudanças no perfil da PEA feminina

De um modo geral, as alterações na estrutura produtiva e ocupacional do país, com o fechamento de postos formais¹⁴ de trabalho, pioraram as condições de acesso ao emprego, conforme Pochmann (2002) e Andrade (1999). E afetaram, sobretudo na grande São Paulo (região concentradora do maior parque industrial do país), os postos de trabalho masculinos, relacionados principalmente à produção de bens e o ramo metal-mecânico¹⁵. Já a expansão das áreas de serviços (sociais e pessoais), apoio administrativo e comércio de mercadorias favoreceu às mulheres¹⁶ (Montali, 2000c).

A queda na proporção dos homens, principalmente os jovens, e o aumento da participação feminina, particularmente as adultas, conformam mudanças na composição da

¹³ Os “afazeres domésticos” não devem ser confundidos com a categoria trabalho doméstico (remunerado) introduzida na PNAD em 1992.

¹⁴ A formalização aqui está relacionada ao registro em carteira. A informalidade, portanto, está relacionada ao emprego sem carteira, “os autônomos e os empregadores, os membros da família que trabalham sem remuneração e trabalhadores do serviço doméstico remunerado” (Leone, 2003:212)

¹⁵ Os homens - mais representativos entre os assalariados - foram os mais atingidos com a inovação tecnológica, por operarem as máquinas e ocuparem os cargos de chefia (Montali, 2002).

¹⁶ DIEESE (2001), Leone (2000), Montali (2000a) e Andrade (1999).

população ativa, segundo sexo e faixa etária, de acordo com Baltar (2003) e Leone (2003). A propósito, a década de 90 intensifica uma tendência observada nos anos 80: muda o perfil etário das trabalhadoras que passam de jovens, solteiras e sem filhos para mais velhas, casadas e mães¹⁷. Isso porque:

“A tendência predominante, hoje em dia, é procurarem permanecer ocupadas, conciliando o trabalho com as diferentes etapas de sua vida, como educação e filhos. Permanecem economicamente ativas durante sua idade reprodutiva e após os 40 anos, o que é um indicador da importância pessoal e familiar da atividade profissional feminina, além de demonstrar a extensão da mudança social ocorrida no país”. (DIEESE, 2001: 107)

Assim, além de fatores econômicos como a necessidade de complementar a renda familiar, elementos sociais impulsionam as mulheres casadas ao mercado de trabalho, tais como: elevação da escolaridade, redução do número de filhos, mudanças na identidade feminina e nas relações familiares (Bruschini, 2000).

Para Leone (2000), o aumento da participação da mulher-cônjuge¹⁸, com mais de 25 anos, traduz dois movimentos distintos: o trabalho por remuneração das mulheres casadas e a permanência na atividade econômica das que começaram a trabalhar jovens (não se afastam nem com a idade, nem com a mudança no estado civil).

Esses movimentos mostram que a esfera privada não representa mais, para as mulheres-cônjuges, um obstáculo à realização de atividades remuneradas. Apesar disso, grande parte delas está concentrada em ocupações precárias - apenas 41% possuem registros em carteira, conforme Montali (2000c) e Borges & Guimarães (2000).

1.4. A importância da renda feminina nas famílias brasileiras¹⁹

Um dos fatores responsáveis pela crescente participação e permanência feminina no mercado de trabalho pode estar associado ao aumento do número de famílias que, desde a

¹⁷ Arraigada (1997) utiliza dados da CEPAL (1994) para demonstrar que em, praticamente, toda a América Latina as mulheres urbanas continuam economicamente ativas, mesmo durante o período de maior trabalho reprodutivo (tendência acentuada entre os anos 80 e 90). A direção dessa mudança mostra um aumento da participação de trabalhadoras casadas em relação às solteiras.

¹⁸ A importância das trabalhadoras casadas no mercado de trabalho pode ser observada nos percentuais de participação por faixas etárias apresentados por Bruschini (1998): taxas de atividade superiores a 66% e 63% são encontradas entre mulheres de 30 a 39 anos e 40 a 49, respectivamente, no ano de 1995.

¹⁹ “A PNAD considera como família “(...) o conjunto de pessoas ligadas por laços de parentesco, dependência doméstica ou normas de convivência que vivem na mesma unidade domiciliar e, também, pessoa que vive só em unidade domiciliar” (Apud Leone, 2000: 90).

estagnação econômica dos anos 80, passaram a depender do esforço coletivo dos seus membros em idade para trabalhar, sobretudo das esposas (Leone, 2000).

O papel da mulher, enquanto membro responsável por parte dos aportes do núcleo familiar foi importante para recompor as perdas de renda dos trabalhadores e compensar o aumento das taxas de desemprego e a deterioração das condições de trabalho²⁰ (Leone, 2003).

Vale lembrar que:

“(...) a necessidade de complementar a renda familiar não é exclusividade das camadas mais pobres da população. A maior mercantilização envolvida no consumo, decorrente do próprio aumento de tamanho das cidades e da complexidade da vida contemporânea em aglomerados urbanos, eleva o nível de renda familiar necessário para as mudanças no seu estilo de vida. Além disso, nas camadas mais abastadas da população, a questão não é só de sobrevivência estrita, mas sim acompanhar as mudanças da sociedade decorrentes do progresso, do acesso a um número crescente de bens e serviços que “devem” ser comprados para o “bem-estar” da família.” (Leone, 2000:89)

Assim, independentemente do *status* socioeconômico familiar, a renda proveniente do trabalho feminino (favorecido pela reestruturação produtiva e ampliação do setor terciário), ainda que não tenha melhorado de forma expressiva nos últimos anos, tem sido importante para defender/manter o padrão de vida e evitar o “empobrecimento” das famílias (Leone, 2000).

Esse fato não foge à tendência observada na América Latina, nela uma proporção importante dos domicílios se mantém fora da pobreza, graças à renda proveniente do trabalho feminino (que representa cerca de 30% dos rendimentos totais dos domicílios urbanos com ambos os cônjuges ocupados), como afirma Medeiros (2000).

1.4.1. Famílias chefiadas por mulher

Para Montali (2000b) e Sedlacek (1992), além do aumento da participação das esposas, cresce também a importância das famílias chefiadas por mulheres – consequência, segundo Leone (2000) e Bruschini (2000), da maior desagregação familiar (separações e divórcios), das novas formas de coabitação e do maior contingente de viúvas (este decorrente, dentre outros fatores, da maior expectativa de sobrevivência feminina).

²⁰ (Leone (2003); Leone, 2000; Baltar, Dedeca e Henrique, 1996)

As mudanças nos arranjos familiares, sobretudo com relação à família nuclear patriarcal, criam novas necessidades e expectativas previdenciárias.

Medeiros (2000) afirma, baseado na CEPAL, que o aumento de domicílios chefiados por mulheres acontece em praticamente toda a América Latina, destacando o fato desses domicílios serem os mais vulneráveis à pobreza.

De acordo com o DIEESE (2004), no Brasil, a proporção de domicílios monoparentais²¹, com chefia feminina, passou de 19,3%, em 1992, para 25,5% em 2002 - crescimento da ordem de 32,1% em dez anos. Esse movimento é observado em todas as grandes regiões, especialmente no setor urbano.

Vale lembrar que a presença de mulheres chefes de família é bem mais intensa nas famílias de menor renda (em torno de 40% nas regiões metropolitanas), onde o grau de dependência econômica é elevado, do que nas famílias de maior poder aquisitivo (DIEESE, 2001).

O aumento na quantidade de domicílios chefiados por mulheres, acontece tanto para as famílias sem cônjuge nem filhos (mulher só), como para aquelas sem cônjuge e com filhos – a tendência, segundo Leone (2000) tem sido observada desde os anos 80. Dentre as primeiras tem destaque as mulheres com idade acima de 50 anos e as viúvas, em seguida as solteiras e, depois, as separadas e/ou divorciadas, como mostra o trecho abaixo:

“Foi constatado que 69,5% dessas mulheres tinham acima de 50 anos. Quanto ao estado civil, 50,4% eram viúvas, 28,1% solteiras e 21,5% desquitadas e/ou separadas. Um número insignificante tinha menos de 20 anos e entre 20 e 30 anos a proporção era menor do que 10%”. (sobre a Região Metropolitana de São Paulo, no ano de 1995. Leone, 2000:91)

Pela tabela 1, no ano de 2002, 89% dos homens chefes de domicílio estão concentrados no núcleo familiar mais representativo (chefes com cônjuges) enquanto, 87% das mulheres chefes de família estão em “outras situações” que não a casada. Isso sugere:

“(…) que na maioria dos domicílios chefiados por homens, as responsabilidades de gestão do lar eram compartilhadas com um elemento do sexo oposto. No entanto, quando a responsabilidade familiar recai sobre a mulher, o mesmo não se verifica, na maioria dos casos.” DIEESE (2004:4)

²¹ Domicílios monoparentais são aqueles chefiados por uma pessoa, sem cônjuge, conforme DIEESE, 2004.

A distribuição da renda, tanto *familiar* quanto *per capita*, sinaliza para os baixos rendimentos nos domicílios chefiados por mulheres, o que por sua vez tem efeitos diretos sobre a qualidade de vida de suas famílias (DIEESE, 2004).

**Tabela 1. Características do domicílio por sexo do chefe
Brasil - 1992/2002**

Características dos domicílios	1992			2002		
	Mulher	Homem	Total	Mulher	Homem	Total
Situação Conjugal (%)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Casado *	4,2	91,6	74,7	12,7	88,9	69,5
Outras Situações	95,8	8,4	25,3	87,3	11,1	30,5
Rendimento (em R\$ de dez/03)						
Familiar **	968,7	1418,8	1331,1	1110,5	1463,8	1373,7
Per capita	299,9	334,6	329,5	368,9	387,3	381,6

Apud DIEESE, 2004. Fonte: IBGE - PNAD (1992 e 2002)

Notas: (*) Chefes com cônjuges e que moram no mesmo domicílio.

(* *). Rendimento da família do responsável pelo domicílio, exclusive agregados.

Obs.: a) Inflator: INPC-FIBGE. b) Exclusive a população rural de RO, AC, AM, RR, PA, AP

De acordo com o DIEESE (2004), a renda inferior dos domicílios com chefia feminina, pode ser explicada pelo próprio perfil das chefes: baixa escolaridade²², desemprego ou inserção precária no mercado de trabalho (sem vínculos formais e com baixos rendimentos). As baixas taxas de participação na força produtiva, ao contrário dos chefes homens, e as idades mais elevadas sugerem que muitas sejam aposentadas ou pensionistas.

Além das baixas taxas de participação existe um grande percentual de inativos na chefia das famílias, especialmente as menos abastadas, o que pode estar associado à presença de aposentados e pensionistas, caso em que predominam proventos baixos (DIEESE, 2001).

1.5. A ocupação feminina

A trabalhadora brasileira, como já foi mencionado, intensificou a sua participação num contexto de reestruturação produtiva que conferiu nova dinâmica ao funcionamento do mercado de trabalho do país: progressiva redução do emprego no setor industrial e aumento do peso do setor terciário na ocupação total, com destaque para o comércio e os serviços²³.

²² De acordo com o DIEESE (2004), as mulheres chefes de família possuem nível de instrução menor do que os chefes do sexo masculino.

²³ Leone, 2003 e Montagner, 2003

De acordo com a tabela 2, a prestação de serviços concentra aproximadamente 30% da mão-de-obra feminina no país - esse setor é responsável pela absorção da maior parte da força de trabalho urbana do país e apresenta um ligeiro crescimento, de 1992 para 1999, tanto para homens como para mulheres. Também apresenta taxas de crescimento: comércio de mercadorias, serviços auxiliares da atividade econômica, transporte e comunicação, e atividade social.

O setor industrial apresenta queda, com exceção da indústria de construção, conforme a tabela em questão. Com relação ao setor agrícola, a representatividade dos dados, principalmente dos femininos, pode estar relacionada ao refinamento do conceito de trabalho pela PNAD, que deu visibilidade às atividades de subsistência.

**Tabela 2. Distribuição dos Ocupados, por Sexo e Setor de Atividade
Brasil: 1992 e 1999.**

Setor de Atividade	1992		1999	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Agrícola	30,6	24,7	26,8	20,4
Indústria de transformação	15,2	9,1	13,7	8,4
Indústria de construção	9,8	0,5	10,6	0,6
Outras atividades industriais	1,9	0,6	1,5	0,4
Comércio de mercadorias	12,5	11,5	13,4	13,5
Prestação de serviços	10,9	28,4	12,5	29,4
Serviços aux. da ativ. ec.	3,2	2,5	4,3	3,3
Transporte e comunicação	5,2	0,8	5,9	0,9
Social	3,4	16,2	4,1	17,4
Administração Pública	5,1	3,7	5,1	3,9
Outras*	2,3	2,0	2,0	1,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: PNAD 1992 e 1999

* Outras atividades, atividades mal definidas ou não declaradas

A expansão do setor terciário - segmento que já contava com uma parcela feminina representativa - acabou beneficiando mais as mulheres, tal como pode ser visto no trecho que segue:

"Ampliaram-se as ocupações ligadas a serviços sociais, serviços pessoais, serviços de apoio à atividade econômica e comércio de mercadorias, ocupações em que as mulheres têm tradicionalmente um espaço de atuação maior. Foram essas atividades que permitiram, basicamente, a continuidade do crescimento da participação feminina adulta no mercado de trabalho. Deve-se ressaltar, entretanto, que alguns desses setores ampliaram sua absorção de trabalhadores do sexo masculino, o que foi constatado na região metropolitana de São Paulo, por exemplo, na parcela dos serviços domiciliares que corresponde aos serviços de limpeza (apud - Leone, 2003: 221)

Para o DIEESE (2001) as atividades de apoio incluem os serviços de limpeza e os de alimentação, classificados como serviços gerais, e os de escritório. O grupo de apoio é predominantemente feminino por agregar funções que reproduzem atividades executadas no âmbito doméstico, associadas ao papel feminino, em oposição aos papéis masculinos - guardadas as devidas proporções – ex: trabalhos com limpeza, enfermagem e secretaria estão relacionados com o cuidado da casa e da família, e com a organização do espaço e do tempo²⁴.

De acordo com Leone (2003), na prestação de serviços – setor que apresenta baixo grau de formalização do trabalho - tem destaque o domiciliar e o doméstico remunerado. O primeiro – cujas atividades em destaque são: limpeza e conservação de casas, escritórios, lojas e edifícios além de vigilância e guarda - foi o único a apresentar grau crescente de formalização. Já o serviço doméstico remunerado foi o responsável, na última década, por aproximadamente metade do aumento no setor.

Por outro lado, oportunidades de inserção mais qualificada, como postos de chefia e direção, são menos acessíveis às mulheres, que continuam com participação reduzida em relação à masculina, apesar da maior escolaridade delas (Montagner, 2000; Silva & Schwarzer, 2002).

Assim, o aumento da participação feminina no mercado de trabalho reflete, em parte, a expansão de ocupações menos protegidas legalmente (empregos sem carteira e por conta própria), particularmente relacionadas à prestação de serviços, em detrimento das inserções formais, que tiveram seu peso reduzido na distribuição (Leone, 2003; e Andrade, 1999).

Esse processo, segundo Leone (2003), resultou na deterioração das relações de trabalho tanto para as mulheres como para os homens.

1.5.1 Os afazeres domésticos: dupla jornada de trabalho?

As mulheres continuam sendo as principais responsáveis pelas tarefas do lar e cuidados com os filhos e demais familiares, ainda que realizem atividades econômicas. "Para muitas mulheres, a inserção no mercado de trabalho não levou a liberação das atribuições familiares, mas à acumulação dessas duas esferas" (Beltrão, 2002:4).

Desse modo, as mulheres são as mais prejudicadas, não apenas porque a sua inserção no mercado de trabalho aconteceu sob condições adversas (postos de qualidade duvidosa,

²⁴ Ver também www.seade.gov.br

vínculos instáveis e renda inferior à recebida pelos homens - como será demonstrado no item 1.7), mas também por conta dos obstáculos de ordem doméstica que enfrentam, sem que esse trabalho seja reconhecido como direito (Oliveira, 2003)²⁵. Nunca é demais repetir:

“(...) que a manutenção de um modelo de família patriarcal, segundo o qual cabem às mulheres as responsabilidades domésticas e socializadoras, bem como a persistência de uma identidade construída em torno do mundo doméstico condicionam a participação feminina no mercado de trabalho a outros fatores além daqueles que se referem à sua qualificação e à oferta de emprego, como no caso dos homens. A constante necessidade de articular papéis familiares e profissionais limita a disponibilidade das mulheres para o trabalho, que depende de uma complexa combinação de características pessoais e familiares, como o estado conjugal e a presença de filhos, associados à idade e à escolaridade das trabalhadoras, assim como a características do grupo familiar, como o ciclo de vida e a estrutura familiar. Fatores como esses afetam a participação feminina, mas não a masculina, no mercado de trabalho. O importante a registrar é que o trabalho das mulheres não depende apenas da demanda do mercado e das suas necessidades e qualificações para atendê-la, mas decorre também de uma articulação complexa, e em permanente transformação, dos fatores mencionados.” (Bruschini, 2000: 16 e 17)

De acordo com Hirata (2002), as mulheres vêem sua posição na família enfraquecer sua situação profissional. Atividades com horários regulares exigem maior distanciamento entre a casa e o trabalho, dificultando a conciliação de emprego e afazeres domésticos, afirma Bruschini (1998).

Por isso, as mulheres acabam optando por jornadas de trabalho mais flexíveis - que, no geral, não oferecem carteira profissional assinada (vínculo empregatício) e perspectivas de formar carreira, além da pouca remuneração. Não conseguindo, tal como os homens, trabalhos de jornadas completas e com proteção do sistema de seguridade social. Eles também estão mais disponíveis às horas extras, ao trabalho noturno e aos turnos de trabalho²⁶.

Razões dessa natureza faz das mulheres trabalhadoras de segunda categoria, sempre em desvantagem com relação ao homem. A maternidade também determina essa “posição secundária” ocupada pelas mulheres no mercado de trabalho, principalmente se os seus rendimentos forem insuficientes para cobrir os custos com babá, creche ou escolinha infantil.²⁷

²⁵ No Brasil, o estatuto do idoso, recém aprovado, determina penalidades às famílias que não amparam seus membros nesta condição. As responsabilidades, contudo, recaem quase que exclusivamente sobre a mulher, pela força da tradição (Oliveira, 2003)

²⁶ www.ilo.org/public.

²⁷ Bruschini, 2000. Vide também: www.ilo.org/public

Assim:

“(...) quando a necessidade econômica é tão premente que inviabiliza o exercício da maternidade em tempo integral, como nas famílias muito pobres ou nas chefiadas por mulheres, outros arranjos, como a rede de parentesco – inclusive os filhos maiores –, ou de vizinhança, poderão ser acionados para olhar as crianças enquanto a mãe vai trabalhar. Segundo pesquisa da Fundação SEADE, na cidade de São Paulo, em 1995, 30% das meninas de 10 a 14 anos estudavam, cuidavam dos irmãos pequenos e ajudavam nas tarefas domésticas, em prejuízo de seu tempo de estudo e lazer (...)” (Bruschini, 2000: 19 e 20)

Vale notar, conforme sinaliza a citação de Bruschini, que a inserção feminina muitas vezes começa cedo - na infância ou na adolescência - e de forma irregular e precária. Porém não é visível, deixando de revelar a extensão real da situação, “uma vez que os afazeres domésticos, pelos quais muitas meninas são desde cedo responsáveis, são dificilmente declarados como trabalho”, como aponta o DIEESE (2001: 108).

1.5.2. Divisão sexual do trabalho

A inserção diferenciada de homens e mulheres nas esferas produtivas é caracterizada historicamente, segundo Borges e Guimarães (2000), pela divisão sexual do trabalho – estruturada a partir de relações sociais construídas fora do ambiente de trabalho e orientada, de acordo com Beltrão et alii (2002) para homens “provedores” e mulheres “com trabalho doméstico”.

“(...) O desenvolvimento da divisão social do trabalho e a sua organização em bases capitalistas implicou em relativa dissolução das formas mais tradicionais da divisão sexual. Entretanto, como mostra uma vasta literatura existente, a estruturação do mercado de trabalho tende a preservar e fazer sobreviver um conjunto de estereótipos associados à atividade das mulheres (como a delicadeza, paciência, concentração, adaptação a atividades rotineiras, submissão, menor agressividade etc.), como padrões socialmente construídos que se expressam em representações simbólicas, relacionadas à tradicional divisão sexual de tarefas. Isso leva a distinções de conjuntos de ocupações que passam a ser consideradas como adequadas às mulheres, em função daqueles atributos e qualidades adquiridas pelas mesmas na realização de atividades da esfera reprodutiva” (Apud - Borges e Guimarães, 2000)

Para Hirata (2002), o mundo do trabalho, especialmente o industrial, utiliza amplamente os estereótipos sexuados e as representações sociais da virilidade e da feminilidade. Desse modo, trabalhos perigosos, pesados ou insalubres, em turnos e de manutenção, dentre outros, estão ligados a essas representações sexuadas.

De acordo com a autora, a execução simples e repetitiva do trabalho - com alto grau de concentração, paciência e capacidade para suportar a monotonia - é reservada às mulheres, por ser considerada compatível com as atividades domésticas. Por isso, a concentração feminina em subconjuntos de ocupações²⁸. Já o revezamento e as oportunidades de formação e de carreira estão mais relacionados às tarefas masculinas. Vale lembrar, conforme aponta Hirata (2002) que os postos de trabalho não são facilmente intercambiáveis:

“Ao ingressarem no mercado de trabalho (...) as mulheres, em todo o mundo (e no Brasil não é diferente) enfrentam barreiras a serem transpostas. Poucas são alçadas a cargos na hierarquia mais elevada do mercado de trabalho, além de ser destinados a elas postos de trabalho localizados, preferencialmente, nas áreas mais tradicionalmente ligadas à atividade feminina: funções no setor de serviços, associadas à educação de crianças e jovens; aos cuidados da saúde; aos serviços de limpeza; no trabalho social; no comércio de mercadorias ou em atividades agrícolas.” (DIEESE, 2001)

A identidade masculina e feminina, construída no âmbito familiar e reforçada posteriormente, no processo de socialização do indivíduo, influencia a organização do trabalho (homens e mulheres são separados por setor de atividade, qualificação e pelo tipo de trabalho efetuado, por exemplo) e as trajetórias profissionais diferenciadas dos indivíduos (Andrade, 1999).

Além disso:

“A importância da situação dos trabalhadores na esfera familiar para as estratégias de gestão de força de trabalho e, particularmente, para as políticas de demissões e de readmissões em período de crise evidencia-se (...) claramente a partir de nosso estudo. (...) *os homens têm sua posição no trabalho assalariado reforçada pela situação familiar*, sua situação de “provedor de fundos” assegura-lhes uma proteção relativa em face do desemprego; as mulheres vêm, ao contrário, sua posição na família enfraquecer sua situação profissional. De onde se pode concluir que a paternidade ou a maternidade não têm as mesmas conseqüências sobre a manutenção do emprego operário” (Hirata, 2002: 184 e 185)

No segmento formal de trabalho, segundo Hirata (2002) a “responsabilidade social” da empresa é manter o “provedor” que por tradição é o homem, chefe e pai de família. Com relação às trabalhadoras, elas conservam seus postos à custa de maior instabilidade e deterioração das condições de trabalho. A situação do trabalhador no contexto familiar, assim, é um elemento definidor da manutenção do emprego.

²⁸ Borges e Guimarães, 2000.

Por outro lado, mas ainda no contexto de gestão empresarial, a segregação de tarefas por sexo pode, em alguma medida, funcionar como uma proteção no plano global do emprego feminino. De acordo com essa vertente teórica (de Ruth Milkman) apresentada por Hirata (2002), a natureza de determinado emprego demandaria qualidades específicas que protegeriam o domínio profissional da concorrência do sexo oposto.

Assim, mesmo em períodos de crise, não haveria remanejamento ou nova divisão sexual do trabalho, por meio da substituição das mulheres pelos homens, conforme a teoria do “exército de reserva” - um reduto feminino seria protegido por qualidades “femininas” como: habilidade manual, meticulosidade, acuidade visual e submissão aos chefes. No caso dos homens, força física (de acordo com o posto), “formação técnica”, responsabilidade, etc.

Essa “proteção”, dada por uma segregação extrema das tarefas e dos postos masculinos e femininos, no entanto, é relativa para as mulheres, segundo Hirata (2002). Isso porque, a divisão do trabalho pode funcionar como uma proteção no plano global do emprego feminino, mas não pode evitar a discriminação sexual.

As diferenças de gênero que acontecem a partir da divisão sexual do trabalho apontam para um mercado de trabalho fortemente discriminador em relação às mulheres. Instabilidade, rotatividade elevada, níveis menores de remuneração, pouca sindicalização, desemprego, pequenos índices de registro em carteira e falta de contribuição à previdência social fazem com que as condições femininas sejam mais desfavoráveis e inviabilizam a independência econômica das mulheres – base da cidadania²⁹.

1.6. Posição na Ocupação

Uma abordagem sobre *posição na ocupação* demonstra que as mulheres, a exemplo do que acontece com os trabalhadores do sexo masculino, estão majoritariamente inseridas em empregos assalariados e também são representativas entre os trabalhadores por conta própria³⁰. No entanto, como pode ser observada na tabela 3, elas estão mais concentradas que os homens em posições precárias, seja como domésticas, seja como não-remuneradas em

²⁹ De acordo com Gálvez (2001), dos seguintes países: Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Honduras, México e Uruguai, apenas no Brasil persiste a segregação sexual nas ocupações; nos demais o grau de segregação tem diminuído na década de 90.

³⁰ As empregadas apresentam um discreto crescimento de 1992 para 1999, ao contrário dos empregados, que sofrem uma ligeira queda no mesmo período.

negócios da família e como trabalhadoras para o autoconsumo - parte significativa dessas mulheres não possui carteira de trabalho assinada (DIEESE, 2001 e Bruschini, 2000).

Pela tabela 3, o emprego doméstico ocupa o segundo lugar em importância na absorção feminina, o que sinaliza para a permanência das mulheres em nichos ocupacionais tradicionais e precariedade de inserção, pois nessas atividades são encontrados os menores níveis de vínculo formal e os menores rendimentos - daí a maior fragilidade do trabalho feminino em relação ao masculino, segundo o DIEESE (2001)³¹.

Tabela 3. Distribuição de Homens e Mulheres por Posição na Ocupação Brasil - 1992/ 1999.

Posição na Ocupação	1992		1999	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Empregados	58,4	42,7	56,3	43,9
Trabalhadores domésticos	0,6	16,2	0,9	17,2
Conta própria	25,3	16,0	27,9	16,1
empregadores	5,0	1,5	5,4	2,2
Não-remunerados	8,5	13,6	7,3	12,3
Consumo próprio	1,8	9,9	1,9	8,2
construção uso próprio	0,3	0,1	0,2	0,1
Sem declaração	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: PNAD 1992 e 1999

O emprego doméstico abrigava no final da década de 90, 17% da mão-de-obra feminina, sendo que 82% das trabalhadoras não contavam com registro em carteira e 90% ganhavam menos de dois salários mínimos, segundo Bruschini (2000). A ausência de proteção legal nesse tipo de atividade é estímulo à rotatividade, o que induz a uma menor permanência no trabalho³².

A presença de mulheres em postos de trabalho vulneráveis, como domésticos e autônomos (principalmente aqueles voltados para o público), é consequência da dificuldade que elas enfrentam para encontrar empregos regulares (DIEESE, 2001).

No mercado de trabalho formalizado, a participação feminina sempre foi restrita - "entre 1985 e 1998 não ultrapassou cerca de 1/3 dos postos", comenta Bruschini (2002) e não tem demonstrado mudanças significativas estruturalmente. Leone (1998) observa que o crescimento das taxas de participação feminina no mercado formal de trabalho não significa

³¹ Ver também Bruschini, 2002.

³² Bruschini, 1998

melhora na qualidade de vida dessas mulheres, que continuam na sua grande maioria concentradas em empregos tradicionalmente femininos.

De acordo com Silva & Schwarzer (2002), no ano de 1999, 67% das mulheres empregadas no setor formal estavam concentradas nas seguintes ocupações: professoras; funcionárias públicas; empregadas em funções administrativas; vendedoras; cozinheiras; empregadas em conservação e limpeza de edifícios; empregadas em serviços pessoais e de enfermagem; e costureiras.

Para Leone (2003), a persistência de mulheres em algumas atividades sociais, como magistério no ensino fundamental, enfermagem e assistência social, também revela a permanência de nichos. Contudo, a maior escolaridade feminina (em relação aos homens) tem possibilitado um movimento interno entre certos grupos ocupacionais – as mulheres estão atuando mais como professoras do nível médio e superior, e ocupando mais postos nos serviços auxiliares à atividade econômica, como analista de sistema, contadora, advogada, dentre outros.

Esses movimentos de mudanças também não passaram despercebidos ao olhar de Bruschini (2000). Para ela o aumento da participação feminina vem acontecendo, desde os anos 80, em vários grupos ocupacionais, exceto na prestação de serviços – onde a presença feminina já era elevada - e na indústria. De acordo com suas palavras:

“(...) em que pese a persistência, na distribuição ocupacional, do padrão de gênero descrito em trabalhos anteriores, que se define pela segregação das mulheres em ocupações de pouco prestígio e baixos níveis de remuneração, nas áreas do ensino e da saúde, em funções burocráticas, no emprego doméstico, na indústria do vestuário etc., outros espaços, em profissões e ramos de atividade que exigem maior escolaridade e qualificação, estão sendo ocupados por elas.” (Bruschini, 2000:35)

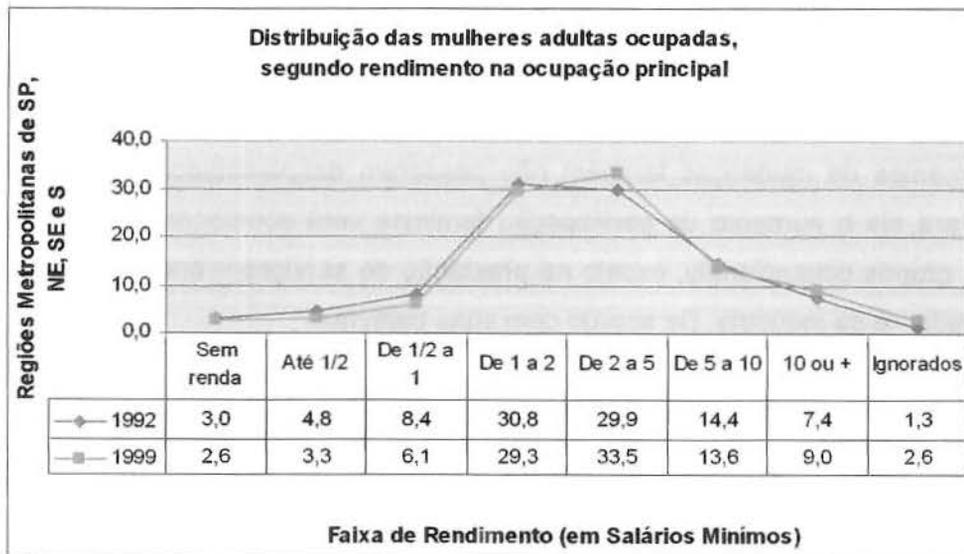
As mulheres continuam tentando ocupar atividades econômicas mais amplas e diversificadas, mesmo frente à deterioração das condições gerais do mercado de trabalho que infringe um padrão de absorção de mão-de-obra precário, caracterizado pela informalidade das relações de trabalho e por baixos salários (Leone, 2003:201)

1.7. Remunerações

Apesar da importância da participação feminina na produtividade econômica e na renda familiar, as mulheres brasileiras, assim como as mulheres de todo o mundo³³ continuam ganhando menos do que os homens, em qualquer setor econômico, segundo Bruschini (2002 e 2000).

Pelo gráfico 3 é possível observar o perfil dos rendimentos femininos: a melhora, do início para o final da década de 90, é visível, porém modesta para o conjunto das regiões metropolitanas. Representativo, ainda, é o percentual de mulheres auferindo rendimentos inferiores a dois Salários Mínimos: 41,3%, segundo Leone (2003).

Gráfico 3



Apud Leone (2003)

Fonte: PNADs, 1992 e 1999.

OBS: Em salários mínimos de 1999 com base no INPC

Embora, ao longo do tempo, a diferença venha se estreitando lentamente, a desigualdade entre os salários obtidos por homens e mulheres, conforme o DIEESE (2001), é observada nas diversas formas de inserção ocupacional. De acordo com Bruschini (2000):

³³ No caso da América Latina, Birgin & Pautassi (2001) comentam que em todas as categorias ocupacionais, os rendimentos femininos são inferiores aos masculinos, sendo crescentes as diferenças conforme idade (mais significativas a partir dos 40 anos) e instrução.

“(…) Na indústria, setor econômico no qual as relações de trabalho costumam ser as mais formalizadas, 49% das mulheres e cerca de 33% dos homens ganham até dois SM. No comércio são 47% das mulheres e 38% dos homens que se enquadram nessa faixa de rendimentos. No setor serviços, a parcela das mulheres que ganham até R\$240,00 por mês atinge a absurda proporção de 78%, enquanto 43% dos homens estão nessa situação. Mesmo no setor social, no qual se situam atividades tipicamente femininas, como o magistério e a enfermagem, a balança pende a favor dos homens: 29% deles ganham até dois SM, em comparação a 45% das mulheres ali ocupadas. Nas atividades da administração pública, outro reduto feminino, a mesma desigualdade se manifesta: 38% das mulheres que ali trabalham se enquadram nessa faixa de rendimentos e apenas 29% dos homens”. (43 e 44)

“(…) os patamares de rendimento feminino são sempre inferiores, sejam as mulheres empregadas, trabalhadoras domésticas, por conta própria ou empregadoras. Entre os trabalhadores domésticos, categoria na qual a mulher é maioria, se 80% dos homens – um contingente de apenas 300 mil trabalhadores – ganham até dois SM, entre as trabalhadoras domésticas – 4,7 milhões – a proporção atinge 90%. Entre os trabalhadores por conta própria, a disparidade permanece: 70% delas e 50% deles se enquadram naquela faixa de renda. Nas categorias empregados e empregadores, o rendimento feminino aproxima-se mais do masculino – 17% das empregadas e 20% dos empregados têm rendimentos superiores a cinco SM. O universo dos empregadores, porém, é eminentemente masculino, pois, de um total de 2,6 milhões apenas 500 mil eram do sexo feminino em 1995.” (47)

Essa diferença de remuneração entre homens e mulheres vale não só para a situação que ambos os sexos ocupam na mesma atividade econômica, mas também para o caso de possuírem o mesmo nível de escolaridade, conforme o texto abaixo explicita:

“Os salários de homens e mulheres crescem conforme aumenta o nível de instrução. No entanto, quando se leva em consideração as duas variáveis - sexo e escolaridade – verifica-se as mulheres são pior remuneradas que os homens com o mesmo grau de instrução, em todas as regiões. Em valores monetários, a remuneração das mulheres que possuem o ensino médio completo encontra-se no mesmo patamar do que a dos homens que somente completaram o ensino fundamental. Em outras palavras, para o trabalho feminino, onze anos de estudo fazem jus à mesma quantia que apenas oito anos, no caso dos homens.” (DIEESE, 2001: 124 e 125)

Apesar de ter crescido a parcela de mulheres ocupadas com escolaridade mais elevada³⁴ não houve melhora significativa das credenciais femininas no país: “se 2/3 dos homens com 15 anos e mais de estudo ganham mais de 10 salários mínimos, apenas 1/3 das mulheres com o mesmo nível de escolaridade têm rendimentos equivalentes” Bruschini (2000:47).

³⁴ Leone, 2003.

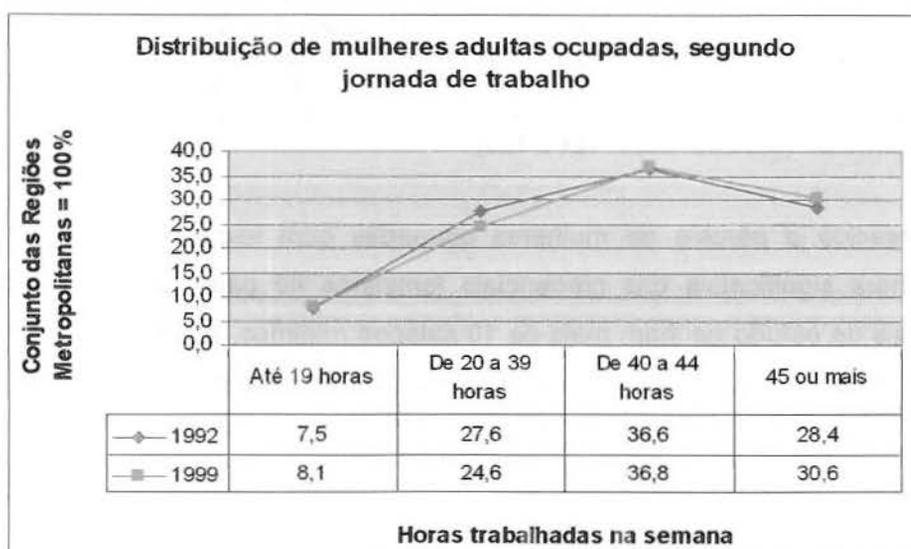
Para o DIEESE (2001), as diferenças persistem até mesmo entre os que completaram o ensino superior, de modo que maior grau de instrução (das mulheres com relação aos homens) não significa equivalência de rendimentos no mercado de trabalho. Ou seja, a educação não tem constituído um elemento de ruptura da segregação sexual do trabalho (Gálvez, 2001).

No geral, o rendimento médio feminino equivale à cerca de pouco mais da metade do rendimento médio masculino. Dados do PNUD/IPEA (1996) demonstram que as trabalhadoras ganham 63% dos salários masculinos.

Vale lembrar, que dados da PNAD 2003 sinalizam para uma queda na defasagem entre os rendimentos masculinos e femininos: no ano de 2002, a remuneração média das mulheres chegou a 70,2% da recebida pelos homens. Apesar do avanço, o rendimento das mulheres ainda é muito inferior ao percebido pelos homens.

Segundo Bruschini (2000), argumentos baseados na menor carga horária de trabalho das mulheres, em relação aos homens, tentariam justificar a razão das diferenças salariais entre eles. Os dados apresentados no gráfico 4 e no texto que segue, contudo, enfraquecem essa hipótese: o maior percentual de trabalhadoras está concentrado na jornada de 40 a 44 horas (36,7% em média). Além disso, o ano de 1999 apresenta, com relação a 1992, um ligeiro crescimento no índice de mulheres com jornada acima de quarenta horas (67% para o conjunto das metrópoles).

Gráfico 4



Apud Leone (2003)
Fonte: PNADs, 1992 e 1999.

Como observa Leone (2003), os dados sinalizam para uma jornada de trabalho mais prolongada, principalmente face ao aumento proporcional de mulheres com jornadas acima de 45 horas, apesar do crescimento de trabalhadoras com jornada inferior a dezenove horas. Para a autora, as longas jornadas de trabalho estão relacionadas com o crescimento do emprego sem carteira, a queda da renda e a estagnação econômica.

Além disso, como observa Bruschini (2000):

“(...) na faixa de 40 a 44 horas que corresponde ao período normal de trabalho dos empregados, 46% das mulheres e 39% dos homens ganham até dois SM, o que demonstra, mais uma vez, a desigualdade de remuneração feminina frente aos homens. Na faixa de 15 a 39 horas, na qual estaria incluído o trabalho em tempo parcial ou meio-período, a desigualdade permanece: quase metade das mulheres que trabalham por esse período de tempo ganhava até dois SM em 1995 e apenas 40% dos homens (...) parcela significativa das pessoas de ambos os sexos que trabalham até 14 horas semanais tende a fazê-lo sem remuneração. Entretanto, o contingente de mulheres que trabalha esse número de horas é três vezes maior que o dos homens (3,4 milhões de mulheres e 1 milhão de homens) e dois terços delas trabalham sem remuneração”. (Dados sobre 1995 - 44 e 47)

Em suma, apesar da mulher conquistar, cada vez mais, espaços no mercado de trabalho, sendo crescente a sua participação como força produtiva, ela continua ganhando menos do que os homens - mesmo com igual vínculo empregatício, mesmo número de horas trabalhadas e mesma escolaridade. Segundo Bruschini (2000), as desigualdades salariais entre homens e mulheres refletem a permanência da discriminação sexual.

Além disso, o fato das mulheres auferirem, em média, rendimentos inferiores aos percebidos pelos trabalhadores do sexo masculino, nos diversos setores econômicos, transparece nos valores das aposentadorias femininas, informa Deud e Malvar (1993). Em outras palavras: as desigualdades encontradas no mercado de trabalho, entre homens e mulheres, acabam sendo reproduzidas também no âmbito previdenciário, afirmam Silva & Schwarzer (2002).

1.8. Relação entre mercado de trabalho, mulher e previdência

Como foi demonstrado até o presente momento, o país tem vivenciado, nos últimos anos, sintomas de precariedade no mercado de trabalho, em razão das transformações econômicas, que foram desfavoráveis aos trabalhadores. Apesar disso, a participação feminina na atividade econômica continua apresentando crescimento – principalmente entre os que não apresentam vínculos formais e que não contribuem para o sistema previdenciário.

Para o Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS, 2001), o aumento da informalidade e do número de trabalhadores autônomos, bem como das taxas de desemprego e as mudanças nas relações de trabalho têm impacto direto sobre a previdência e contribuem para reduzir a cobertura do sistema. Isso porque, segundo Montagner (2000), a força de trabalho ativa é a responsável pela geração dos proventos da população em idade mais avançada - os atuais contribuintes pagam as aposentadorias dos atuais inativos.

Para Silva et al (1998), a queda na razão de dependência entre contribuintes e beneficiários representa dificuldades ao financiamento da Previdência Social, uma vez que essa montou seu aparato arrecadador sobre a folha de salários. A informalidade, desse modo, não é favorável ao sistema previdenciário pelo distanciamento da estrutura tradicional da ocupação (de assalariamento formal), lembra Beltrão (1996)³⁵.

Para os fins da Previdência Social, a observação de que as mulheres têm permanecido por mais tempo nas atividades laborais, não significa necessariamente continuidade nas prestações contributivas e conseqüentemente melhores benefícios, como afirmam Deud & Malvar (1993). Isso porque as mulheres, mesmo as mais instruídas, ainda percebem os piores rendimentos - advindos da discriminação e da precariedade da inserção feminina - e, no geral, não contam com registro em carteira.

Vale ressaltar que:

“A posse de carteira de trabalho e a contribuição para a previdência oficial são indicadores de regulação e proteção do trabalho e, tradicionalmente, o trabalho feminino tem sido menos protegido e regulado do que o masculino. Mesmo entre o contingente de mulheres empregadas, entretanto, a posse da carteira de trabalho e em decorrência a possibilidade de contar com a cobertura previdenciária - tem sido menos comum do que entre os homens empregados (...)” (Bruschini, 2002).

Segundo dados da PNAD, em 2002, mais da metade (54,8%) das pessoas ocupadas não contribuíram para o instituto de previdência. Dentre as ocupações com menores índices de contribuição estavam, no ano de referência, os serviços domésticos (28%) - segmento majoritariamente feminino.

³⁵ Segundo o Ministério da Previdência e Assistência Social (1998), em 1992, a arrecadação era suficiente para cobrir os gastos com Previdência e ainda permitia o repasse de parte dos recursos para outras áreas. Em 1998 o valor arrecadado não cobria sequer as despesas com benefícios, necessitando cada vez mais de transferências por parte do Tesouro (via Cofins e CSLL), e aumentando, por sua vez, o endividamento público. Para o autor, as projeções sinalizam uma condição ainda mais pessimista quando avaliada a relação entre ativos e inativos. Em 2030, por exemplo, poderia existir apenas um contribuinte para cada beneficiário (em 1995 a proporção era de dois para um).

Dados do MPAS (2001) demonstram que a cobertura previdenciária às mulheres (do Regime Geral) ainda é baixa (36,6%) e inferior a dos homens (42,1%). A dificuldade em contribuir para o sistema decorre da precariedade das ocupações femininas - 16,7 milhões de mulheres não contribuem.

Assim, ocupações sem vínculos empregatícios, além de privar as trabalhadoras das garantias trabalhistas, ainda comprometem as possibilidades delas conseguirem benefícios adequados por parte da Previdência Social, em razão da falta de contribuição ao sistema DIEESE (2001).

Diante do quadro apresentado é possível afirmar que as mulheres são mais vulneráveis às reformas dos sistemas de previdência social, principalmente no caso daquelas que introduzem contas individualizadas de contribuições (Silva & Schwarzer, 2002).

Capítulo 2: A Mulher no Contexto da Reforma da Previdência Social no Brasil

Na década de 90, as alterações na dinâmica do mercado de trabalho, a queda na razão de dependência entre contribuintes e beneficiários, dentre outros fatores, pressionaram vários países a repensarem os sistemas públicos de previdência social e a promoverem estratégias de ajuste baseadas em modelos privados, de acordo com Silva et alii (1998).

As principais modificações têm sido direcionadas no sentido de tornarem mais restritas as regras de acesso aos benefícios. Nesse sentido, as tentativas de elevar e igualar - entre homens e mulheres - os limites mínimos de idade para aposentadoria, como forma de diminuir as despesas excessivas com o sistema, têm sido constantes em todo o mundo.

No Brasil a opção de reforma adotada foi a eliminação de grande parte das aposentadorias especiais, a substituição do tempo de serviço por tempo de contribuição e a implantação de nova fórmula para o cálculo dos benefícios, que vincula o valor dos benefícios ao montante de recursos acumulado por cada indivíduo, além de considerar a expectativa de sobrevivência dos segurados no momento da aposentadoria. A alternativa de tornar igual o limite de idade na data da aposentadoria não foi adotada ainda, o que não significa a sua exclusão da agenda de novas e futuras reformas, segundo Giambiagi (2000).

Iniciativas dessa natureza modificam as condições de acesso aos benefícios e não oferecem um impacto igualitário entre os sexos¹: as mulheres contam com uma inserção diferenciada dos homens no mercado de trabalho, no entanto, a perspectiva referente aos efeitos do mercado de trabalho como definidor da possibilidade de acesso do trabalhador à previdência social não tem sido considerada nas reformas.

Apesar de tanto beneficiários como contribuintes comporem o sistema de Previdência Social, as reformas parecem voltadas apenas para os primeiros. Por isso, a dimensão de gênero não é abordada de forma sistemática e aprofundada no contexto das reformas. Daí a necessidade de se avaliar a evolução da mulher na Previdência Social em consonância com a participação feminina no mundo laboral.

¹ Mesa, A. A.(2001)

2.1. A Mulher no Contexto da Evolução Histórica do Sistema Previdenciário Brasileiro

Para entender o nexu da problemática previdenciária com a questão de gênero, é importante partir da sistematização da legislação que formaliza o comportamento da Proteção Social Previdenciária ao longo de sua trajetória.

Antes de iniciar o tópico é preciso lembrar que a participação feminina na força laboral só começa a ter representatividade, em proporções significativas, a partir dos anos 70. Antes disso, era possível encontrar mulheres trabalhando com teares, no início do século, por exemplo, ou com os espaços domésticos - tradicionalmente reservados a elas. Resta saber, no entanto, como e a partir de quando a lei começa a dar amparo a essas mulheres.

2.1.1. Das origens à Lei Orgânica da Previdência Social

O estabelecimento do marco inicial da história da previdência no Brasil é um tema ainda controverso, pois os autores divergem nesse sentido. Alguns, como Oliveira e Teixeira (1985), buscam a origem no ano de 1923, com a Lei Eloy Chaves, que implementou as Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAPs). Outros autores, como Aureliano e Draibe (1989), indicam a constituição de um modelo previdenciário destinado a amparar o trabalhador só a partir de 1930, com a criação dos IAPs (Institutos de Aposentadoria e Pensões), organizados por categorias sócio-profissionais em âmbito nacional e com a mediação estatal, através da representação direta do Estado na administração dessas instituições.

Independentemente dessa controvérsia é importante observar o Decreto-Lei nº 4.682/23, mais conhecido como Lei Eloy Chaves, pois segundo Cohn (1980) serve de modelo às instituições criadas posteriormente.

A Lei Eloy Chaves marca o início da regulamentação do Custeio e o desenho de importantes benefícios aos segurados e às suas respectivas famílias, em caso de doença, incapacidade, velhice e morte. No caso da aposentadoria ordinária, o acesso ao benefício completo, calculado sobre a média dos salários percebidos durante os últimos cinco anos de serviço, acontece quando o operário atinge à idade de cinquenta anos, com um mínimo de trinta anos de serviço prestado.

O corpo do texto da Lei Eloy Chaves parece genérico ao não especificar a condição de homem e mulher unindo-os no termo "empregados". Apenas no artigo 26 é possível encontrar uma regra discriminatória ao abordar sobre a situação do pensionista:

“Art. 26. No caso de falecimento do empregado aposentado ou do activo que contar mais de 10 annos de serviços effectivos nas respectivas empresas, poderão a viúva ou viúvo inválido, os filhos e os paes e irmãs enquanto solteiras, na ordem da successão legal, requerer pensão à Caixa creada por esta lei”.

A leitura do artigo revela que a mulher aparece incorporada no termo “viúva” ou como mãe, filha ou irmã. Assim, para ter acesso ao benefício deve estar comprovado o vínculo de dependência econômica - o artigo subentende que na ausência do provedor, a mulher permanece em condição de desamparo, por isso, a cobertura é estendida a ela desde que não contraia núpcias, no caso da filha, ou novo matrimônio, no caso das viúvas.

Também parece importante ao legislador a idoneidade moral da pensionista, como pode ser observado no inciso quarto do artigo seguinte:

“Art. 33. Extingue-se o direito à pensão:

1. para a viúva ou viúvo, ou paes quando contrahirem novas núpcias;
2. para os filhos desde que completarem 18 annos;
3. para as filhas ou irmãs solteiras, desde que contrahirem matrimônio;
4. em caso de vida deshonesta ou vagabundagem do pensionista.

Paragrapho único. Não tem direito à pensão a viúva que se achar divorciada ao tempo do falecimento”.

Outro fator importante a ser considerado é que tanto no artigo 26 como no 33, o homem é apontado na expressão “viúva ou viúvo²” como portador do mesmo direito, ou seja, classificado como acessível ao benefício de pensão, apesar de condicionado à situação de inválido, no primeiro caso, o que pode ser aplicado ao segundo artigo por analogia.

A norma sugere a existência de proteção social às mulheres seguradas, e estende a cobertura aos seus dependentes, no caso, homens (marido, pai ou filho). O princípio igualitário subentendido, contudo, não parece ter grande aplicabilidade na prática. Como a Lei direciona os benefícios aos empregados de empresas ferroviárias, em um país e num período em que o trabalho doméstico era considerado privativo das mulheres, fica difícil imaginar alguém do sexo feminino como funcionário das estradas de ferro.

No final da década de 20, quando a parcela de trabalhadores urbanos ainda é restrita, o modelo abarca apenas três categorias de trabalhadores mais bem organizados: ferroviários,

² A regulamentação da restrição do benefício ao “viúvo inválido” vigora até a Constituição Federal de 1988, quando integra o princípio da igualdade de direitos, entre homens e mulheres, com relação ao benefício de pensão por morte de segurado (artigo 201, inciso V).

portuários e marítimos³, estando em tramitação no Congresso, quando da Revolução, segundo Oliveira e Teixeira (1986) o decreto que estenderia o sistema aos comerciários.

Para Oliveira e Teixeira (1986), os anos 30 encontram uma estrutura previdenciária montada e em funcionamento, com conceitos básicos já definidos e contando com mais de 40 instituições e envolvendo mais de 140.000 trabalhadores⁴.

Contudo, é com a segmentação de classes trabalhadoras em Institutos específicos⁵, no primeiro período Getulista, que a Previdência passa por uma importante transformação. Isso porque ao assumir a coordenação de um modelo desenvolvimentista dentro de uma estratégia tutelar e centralizada, sob inspiração da concepção corporativista⁶, o Estado determina a elaboração de um sistema normativo, cuja estrutura permanece praticamente intacta até 1966, segundo Draibe, Guimarães e Azeredo (1991).

De acordo com Maloy, (1986), “entre 1930 e 1938, o regime Vargas constituiu um sistema de previdência que trouxe proteção social básica para todos os setores organizados da classe média urbana – cerca de dois milhões de pessoas. O sistema não estendeu a cobertura ao setor rural, aos autônomos, profissionais liberais, domésticos, lojistas, vendedores por conta própria, ou àqueles que não tinham emprego certo ou trabalhavam sem vínculo empregatício (...).”

³ Para Malloy (1986), o sistema previdenciário de 1923 estava atrelado ao modelo agro-exportador primário, considerado a partir das observações de proteção aos trabalhadores das atividades de infraestrutura (como, por exemplo, aqueles vinculados às estradas de ferro e frota mercante). Desse modo, é possível constatar que tanto nesse momento como posteriormente “as mais bem organizadas e estrategicamente mais bem localizadas foram as categorias cobertas primeiro, vindo as outras categorias depois (...)”.

⁴ Nesse momento, segmentos em que a mulher costuma ter representatividade como é o caso dos domésticos ainda não contam com cobertura. A legislação em vigor no período só leva em consideração, de forma focalizada, o princípio da equidade, como foi possível observar no decreto 31, quando prescreve que a eleição para o Conselho deve ser realizada sem distinção de sexo. O início da igualdade de tratamento de gênero (com relação a direitos e deveres, e não à parte administrativa) vai evidenciar-se nos novos regulamentos expedidos no período pós-30.

⁵ Tais como: dos marítimos (IAPM) em 1933, dos comerciários (IAPC) e bancários (IAPB) em 34, dos industriários (IAPI) em 37, mas só implementados em 1938, dos empregados em cargas e transportes integrados num único instituto (IAPETEC) também em 1938. Por volta de 1939, o sistema estava constituído por 98 CAPs e 5 IAPs (Brandão, 2000 e Malloy, 1986).

⁶ Os ideais corporativistas expressavam um inconformismo com o liberalismo e uma resistência ao socialismo – tinham a preocupação de regular o trabalho através do Estado forte e centralizado. O corporativismo tem como núcleo à colaboração e a unidade econômica através da intervenção do Estado na produção. Tal concepção não ignora o conflito de classes, mas acredita na interação harmônica entre capital e trabalho, através da intervenção regulatória do Estado (Krain, 2000).

Segundo Cohn (1980), com a passagem das CAPs para os IAPs, a cobertura previdenciária é estendida às demais classes assalariadas urbanas, com a segmentação dessas classes por categorias profissionais, e não mais por unidades empresariais.

Com relação à situação feminina no contexto previdenciário, a década de 30 não apresenta mudanças significativas, de modo que as linhas gerais do regulamento anterior são mantidas, não abordando de forma focalizada a questão de gênero. O Decreto-Lei nº 20.465 de 1931, por exemplo, que estende o regime previdenciário aos empregados das empresas de serviços públicos, do mesmo modo que a Lei Eloy Chaves, apenas aborda a questão de gênero em disposições sobre pensão. Assim, a condição de dependência econômica feminina com relação ao segurado é reafirmada de maneira clara.

Entretanto, é possível verificar uma inovação com relação à Lei Eloy Chaves, no artigo abaixo, uma vez que para ter acesso à pensão por morte do filho, também o pai não pode estar apto ao trabalho e a mãe não possuir um provedor masculino para o seu sustento:

Art. 31. Em caso de falecimento do associado ativo ou do aposentado, que contar cinco ou mais anos de serviço efetivo, terão direito à pensão os membros de sua família.

§ 1º Para os fins da presente lei, consideram-se membros da família do associado, para fazerem jus à pensão (...)

2. pai inválido e mãe viúva (...)"

Assim, o acesso aos benefícios parece estar vinculado à incapacidade física para as atividades laborais no caso dos homens e à dependência econômica no caso das mulheres. A divisão social do trabalho está definida: o homem é o provedor e a mulher a sua dependente. Além disso, elementos como estado-civil e honestidade são ressaltados no artigo 34 do referido Decreto-Lei nº 20.465/31:

Art. 34. Perdem o direito à pensão:

1. a viúva que contrair novas núpcias;

(...)

3. as filhas que contraírem matrimônio;

4. os filhos inválidos, quando cessar a inabilitação;

5. as irmãs que contraírem matrimônio;

6. os pensionistas de qualquer categoria, nos casos, devidamente comprovados, de vida desonesta."

O início da igualdade de tratamento de gênero vai evidenciar-se nos novos regulamentos expedidos no período pós-30. De forma explícita, o princípio da equidade pode

ser observado na aliena "a", do artigo 2º, no decreto nº 24.615/34, que cria o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Bancários:

“Art. 2º São obrigatoriamente associados do Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Bancários, e, neste caráter, seus contribuintes:

- a) todos os empregados, sem distinção de sexo, nem de nacionalidade, que, sob qualquer forma de remuneração permanente, prestem serviços em bancos ou casas bancárias;
- b) os empregados do Instituto;
- c) os empregados dos sindicatos de classe dos bancários, quer de empregados, quer de empregadores;”

Em 1943, o Decreto-Lei nº 5.452 aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), uma das iniciativas mais importantes do governo de Getúlio Vargas, ainda hoje em vigor (apesar de diversas revogações e inclusões). O texto da época não apresenta mudanças significativas no âmbito dos direitos previdenciários. Por outro lado, traz avanços importantes no âmbito trabalhista. No que tange a questão de gênero, apresenta um capítulo inteiro destinado à proteção do trabalho feminino.

O dispositivo destaca a igualdade de direitos entre homens e mulheres no artigo 372 e o especifica no 373-A :

“Art. 372. Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.

(...)

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

- I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo (...), salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;
- II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo (...) ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;
- III - considerar o sexo (...) como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;
- IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;
- V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo (...) ou estado de gravidez;
- VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher”.

A CLT apresenta ainda uma prescrição importante na sua seção V, que dispõe sobre a “Proteção à Maternidade”. Os artigos da seção V estabelecem o direito ao afastamento da empregada do seu trabalho, com remuneração integral e sem prejuízo da função exercida, sob pena de multa por parte da empresa que descumprir os dispositivos legais. E mais: repouso nas duas semanas anteriores e posteriores ao parto e descansos especiais durante a jornada de trabalho para amamentar o filho, além de disposições de espaços adequados para o cuidado com as crianças⁷.

De um modo geral, no período que antecedeu ao final do Estado Novo e a instituição de um sistema democrático constitucional, poucos projetos de alterações do sistema de previdência social foram implantados.

Em 1946, a Lei Orgânica é proposta, mas consegue aprovação apenas em 1960, depois de cinco reformulações substanciais e muitas emendas. Segundo Malloy (1986), no pós-46, ainda que gradualmente, através de uma legislação pontual, uma série de medidas é adotada, ampliando a quantidade e o valor dos benefícios dos segurados e/ou de seus dependentes.

Com relação ao enfoque de gênero, a explicação prática para pressupor igualdade de tratamento pode ser visualizada na interpretação dos diversos regulamentos expedidos no período em análise. Outros como o Decreto nº 34.586/53, sobre a fusão de Caixas de Aposentadoria e Pensões, são mais explícitos, como pode ser observado no artigo 2º do capítulo II a seguir⁸:

“Art. 2º São segurados obrigatórios do Instituto quaisquer profissionais maiores de quatorze anos de idade, sem distinção de sexo e nacionalidade, que prestou serviço remunerado de natureza não eventual (...)”

Um benefício importante proporcionado pela Previdência diz respeito ao auxílio-natalidade, observado no artigo 103, do primeiro capítulo do título IV do Decreto 34.586/53. O

⁷ Vide artigo 391 a 401 do texto original da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) de 1943.

⁸ O capítulo II que trata dos segurados, em seu artigo 2º, § 1º, contempla como segurado obrigatório do Instituto os trabalhadores por conta própria, sindicalizados, em atividades expostas no artigo, tais como estabelecimentos comerciais.

acesso ao referido benefício é destinado à segurada gestante ou ao segurado, de modo que a concessão a um dos segurados exclui o outro, como pode ser observado no final da seqüência dos artigos:

Art. 103. O Instituto proporcionará aos seus segurados ou dependentes, na forma deste Regulamento, conforme o caso:

(...)

Art. 129. O auxílio-natalidade garantirá à segurada gestante ou ao segurado, pelo parto de sua esposa não segurada, desde que já tenha realizado 12 (doze) contribuições mensais, uma quantia, paga de uma só vez, depois do parto, igual ao salário mínimo de adulto, vigente na sede de trabalho do segurado, não podendo ser inferior, a Cr\$ 500,00 (quinhentos cruzeiros).

Art. 130. Se ambos os pais forem segurados conceder-se-á um auxílio único."

Em 1954, o Decreto Nº 35.448 expede o Regulamento Geral dos Institutos de Aposentadoria e Pensões, onde estabelece, sem um recorte de gênero:

Art. 2º. São "beneficiários":

I - na qualidade de "segurados", todos os que exercem emprego ou atividade remunerada ou auferem proventos de qualquer fonte, no território nacional, salvo as exceções expressamente consignadas neste Regulamento (...)"

Assim, pela evolução histórica da Previdência Social, é possível perceber que apesar das disposições sobre a Mulher na Consolidação das Leis Trabalhistas em 1943, na legislação previdenciária as discriminações mais notórias por gênero, previstas pelo menos até o início dos anos 60, decorrem basicamente das normas vinculadas aos regulamentos sobre pensão, em que a mulher aparece como dependente financeiramente do pai, marido ou filho (ganhando, no geral, 50% do valor que o segurado teria direito).

2.1.2. De 1960 à Constituição Federal de 1988

Em 1960, com a implantação de um parque industrial integrado e o início da incorporação feminina no mercado de trabalho, começam também as primeiras especificações com diferenciações favoráveis ao gênero feminino. Exemplo disso pode ser observado no artigo 30 contemplado no capítulo que aborda sobre aposentadoria por velhice, da Lei 3.807, mais conhecida como Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS):

Art. 30. A aposentadoria por velhice será concedida ao segurado que, após haver realizado 60 (sessenta) contribuições mensais, completar 65 (sessenta e cinco) ou mais anos de idade, quando do sexo masculino, e 60 (sessenta) anos de idade, quando do feminino, e consistirá numa renda mensal calculada na forma do § 4º do art. 27.”

O preceito em questão estipula o valor da renda mensal, no caso da aposentadoria por invalidez, em 70% do “salário de benefício”, acrescido de 1% do montante relativo ao salário para cada ano (ou grupo de doze meses) de contribuição, até o limite de 30%.

Também nos parágrafos 2º e 3º do artigo 30 é possível encontrar distinções com respeito aos critérios de elegibilidade, taxa de reposição e idade para a concessão de benefícios:

§ 2º. Serão automaticamente convertidos em aposentadoria por velhice o auxílio-doença e a aposentadoria por invalidez do segurado que completar 65 (sessenta e cinco) ou 60 (sessenta) anos de idade, respectivamente, conforme o sexo.

§ 3º A aposentadoria por velhice poderá ser requerida pela empresa, quando o segurado houver completado 70 (setenta) anos de idade ou 65 (sessenta e cinco) conforme o sexo, sendo, neste caso, compulsória (...).

O artigo 32 não faz distinção de gênero ao tratar de aposentadoria por tempo de serviço no capítulo VI, da Lei nº 3.807/60, o que sugere a concessão de 80% do salário de benefício (com adicionais a cada ano de contribuição até o máximo de 20%) para homens e mulheres com 30 anos completos de tempo de serviço. Para aqueles que contarem com 35 anos de serviços, o valor será integral. O parágrafo primeiro ainda condiciona o benefício a um limite de idade de 55 anos⁹. A saber:

Art. 32. A aposentadoria por tempo de serviço será concedida ao segurado que completar 30 (trinta) e 35 (trinta e cinco) anos de serviço respectivamente, com 80% (oitenta por cento) do “salário de benefício” no primeiro caso, e, integralmente, no segundo.

§ 1º Em qualquer caso, exigir-se-á que o segurado tenha completado 55 (cinquenta e cinco) anos de idade.

§ 2º O segurado que continuar em atividade após 30 (trinta) anos de serviço terá assegurada a percepção da aposentadoria, acrescida de mais 4% (quatro por cento) do “salário de benefício”, para cada grupo de 12 (doze) contribuições mensais, até o máximo de 20% (vinte por cento).”

⁹ O limite de idade de 55 anos passa a ser suprimido pela nova redação da LEI Nº 4.130/62.

Com relação ao auxílio-natalidade, o artigo 22 do capítulo I da LOPS o aborda como direito apenas dos segurados, excluindo do benefício os dependentes. Esse fato, reafirmado pelo artigo 33 do capítulo VII, parece demonstrar que o benefício é destinado a uma única pessoa da família envolvida com a gestação¹⁰.

Art. 33. O auxílio-natalidade garantirá à segurada gestante, ou ao segurado, pelo parto de sua esposa não segurada, ou de pessoa designada na forma do § 1º do art. 11, desde que inscrita esta pelo menos 300 (trezentos) dias antes do parto, após a realização de 12 (doze) contribuições mensais, uma quantia, paga de uma só vez, igual ao salário mínimo vigente na sede do trabalho do segurado.

Parágrafo único. Quando não houver possibilidade de prestação de assistência médica à gestante, o auxílio-natalidade consistirá numa quantia em dinheiro igual ao dúbio da estabelecida neste artigo.”

No ano de 1966, o Decreto-Lei Nº 66, que altera as disposições da LOPS, passa a considerar como dependente a mulher que convive maritalmente com um homem, desde que a união conjugal provenha de anuência religiosa, pois este rito, nos termos do artigo 3º, tem efeito civil:

Art. 3º. O artigo 11 da Lei nº 3.807, passa a ter a seguinte redação:

(...) Consideram-se dependentes dos segurados, para os efeitos desta Lei:

§ 4º Não sendo o segurado civilmente casado, considerar-se-á tacitamente designada a pessoa com que se tenha casado segundo rito religioso (...).”

Em 1967, segundo Gonçalves (1980:54), a Constituição atribui à mulher a aposentadoria com salário integral aos trinta anos de serviço, apesar das reivindicações do tempo de serviço para 25 anos. O que, por sua vez, não se revela incongruente com a igualdade de tratamento, se consideradas as peculiaridades da natureza feminina, tais como maternidade e atribuições domésticas que a impõe à dupla jornada de trabalho.

Na década de 70, as políticas sociais voltam a ser incorporadas como prioridade nas estratégias de governo. Aos poucos o processo de universalização e da expansão às categorias marginalizadas vai se concretizando, como na integração dos seguros de acidentes de trabalho ao INPS e na extensão da Previdência Social aos trabalhadores rurais em 1971 (e

¹⁰ O Decreto-Lei nº 66/66 altera o parágrafo único do artigo 33 da Lei nº 3.807, que passa a assegurar a assistência à maternidade, independentemente do cumprimento do prazo de carência, segundo as condições da localidade da residência da gestante.

a criação do Programa de Assistência ao Trabalhador Rural –PRORURAL¹¹), na inclusão dos empregados domésticos em 1972, regulamentação da inscrição dos trabalhadores autônomos, em caráter compulsório, em 1973.

No ano seguinte:

“(...) os maiores de 70 anos e os inválidos que não possuíam cobertura previdenciária passaram a ter direito, independentemente de contribuição, a uma renda mensal vitalícia, prestação tipicamente assistencial. Os trabalhadores temporários das empresas foram incorporados ao sistema previdenciário em 1974. Foram criados o salário-maternidade, o amparo aos empregados domésticos e os benefícios de acidentes do trabalho foram estendidos aos empregados rurais. O sistema previdenciário passou a abrigar também os trabalhadores autônomos e empresários, numa base de adesão compulsória através de contribuição individual regular”. (Stephanes, 1998)

Com relação à condição de gênero, a década de 70 tem sido considerada um marco importante, pela ampliação de movimentos feministas e pelo aumento das mulheres na População Economicamente Ativa (PEA). No setor rural, contudo, as trabalhadoras permanecem sem a devida proteção.

A exemplo do que foi mencionado, a Lei-Complementar nº11 de 1971 que instituiu o PRO-RURAL, concedendo o direito de aposentadoria por velhice ao segurado que contar com 65 anos completos de idade, restringe o acesso ao chefe ou arrimo, no parágrafo único do artigo 4º:

Art. 4º. A aposentadoria por velhice corresponderá a uma prestação mensal equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário-mínimo de maior valor no País, e será devida ao trabalhador rural que tiver completado 65 (sessenta e cinco) anos de idade.

Parágrafo único. Não será devida a aposentadoria a mais de um componente da unidade familiar, cabendo apenas o benefício ao respectivo chefe ou arrimo.”

Segundo Rocha (2000), nesse período as trabalhadoras rurais não viam reconhecimento em suas atividades, ou seja, não percebiam remuneração quando ativas, de modo que chegavam à velhice sempre como dependentes e sem uma proteção adequada. As aposentadorias por idade concedidas pelo PRO-RURAL, equivalente a 50% do salário mínimo,

¹¹ De acordo com Draibe & Silva (1993), “os benefícios do antigo PLANO RURAL (...) são tipicamente previdenciários e estão destinados a substituir renda de trabalhadores que, pela natureza do mercado de trabalho brasileiro dificilmente poderiam (...) comprovar o emprego e formalizar sua contribuição”.

eram destinadas apenas ao chefe, cabendo às mulheres as pensões por morte, no valor de 30% do salário-mínimo, como estabelecido no artigo 6º da Lei-Complementar nº 11 em referência:

“Art. 6º. A pensão por morte do trabalhador rural, concedida segunda ordem preferencial aos dependentes, consistirá numa prestação mensal equivalente a 30% (trinta por cento) do salário-mínimo de maior valor no País.”

No ano de 1972, a Lei Nº 5.859 que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico assegura a essa “categoria” os benefícios e serviços da LOPS, como pode ser observado:

“Art. 4º Aos empregados domésticos são assegurados os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social, na qualidade de segurados obrigatórios.”

Por suposto, o artigo 30 da LOPS deve ser aplicado aqui, com seu tratamento diferenciado para a concessão de aposentadoria por velhice (65 anos para homens e 60 para mulheres).

Também é possível, pelo mesmo exercício analógico, aplicar as inovações da Lei Orgânica até a criação da regulamentação dos domésticos, como, por exemplo, o benefício da aposentadoria com salário integral para as mulheres com trinta anos de serviço e demais direitos observados no parágrafo único da Constituição de 1967 que já prevê a integração dos trabalhadores domésticos na Previdência Social:

“Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social”

Alguns dos benefícios, a saber:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

(...)

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

(...)

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

(...)

XXIV - aposentadoria;"

A Lei 5.890 de 1973, que altera a Legislação de Previdência Social considera em seu artigo 5º como segurado obrigatório o trabalhador autônomo:

"Art. 5º São obrigatoriamente segurados

(...)

IV - os trabalhadores autônomos."

No que diz respeito às concepções de gênero, a Lei 5.890/73 dispõe no artigo 8º e no 10º, para todos os segurados obrigatórios e, neste sentido, também para os autônomos que:

"Art. 8º A aposentadoria por velhice será concedida ao segurado que, após haver realizado 60 (sessenta) contribuições mensais, completar 65 (sessenta e cinco) anos de idade, quando do sexo masculino, e 60 (sessenta) anos de idade, quando do feminino, e consistirá numa renda mensal calculada na forma do § 1º do artigo 6º desta Lei

(...)

Art. 10. A aposentadoria por tempo de serviço será concedida aos trinta anos de serviço:

a) 80% (oitenta por cento) do salário de benefício, ao segurado do sexo masculino;

b) 100% (cem por cento) do salário de benefício, ao segurado do sexo feminino."

No ano de 1974, o "caput" da Lei nº 6.136 faz saber sobre a disposição legal de incluir uma novidade, o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social, disposição reafirmada pelo próximo artigo:

"Art. 2º O salário-maternidade, que corresponderá à vantagem consubstanciada no artigo 393, da Consolidação das Leis do Trabalho (...) cumprindo às empresas efetuar os respectivos pagamentos, cujo valor líquido será reduzido do montante que elas mensalmente recolhem ao Instituto Nacional de Previdência Social - INPS, a título de contribuições previdenciárias."

O deslocamento de responsabilidade do empregador para a comunidade empresarial com respeito ao salário-maternidade, benefício destinado de forma exclusiva à mulher, tem por finalidade pôr termo à séria discriminação sofrida pelas mulheres, especialmente as casadas,

que pela perspectiva da concepção, passam a ver reduzidas às oportunidades de emprego, comenta Gonçalves (1980).

Com o novo preceito:

“(...) a gestante recebe, no período indicado, pago pela previdência social, o seu salário integral, isto é, a importância que receberia se estivesse trabalhando normalmente, contando integralmente como tempo de serviço esse seu afastamento da atividade. Não sofre esse salário qualquer corte quando excede o limite máximo fixado na lei para os benefícios previdenciais”. Gonçalves (1980:57)

As dúvidas com relação à natureza jurídica do benefício implicaram na inclusão do salário-maternidade no elenco normativo do Decreto nº 77.077, que expede em 1976 a Consolidação das Leis da Previdência Social. Posteriormente, a proteção à maternidade vai ser integrada no corpo da Constituição Federal de 1988 (no inciso III do artigo 201, na seção III).

Em 1980, a Lei nº 8.887, sancionada e decretada pelo Congresso Nacional, altera a legislação da Previdência Social Urbana, de modo que o artigo 5º da LOPS passa a demonstrar em sua redação a possibilidade de percepção conjunta entre cônjuges, por exemplo, do benefício de natalidade, em caso de existência de direito adquirido:

"Art.57 (...)

§ 1º Em relação aos benefícios de que trata a Previdência Social Urbana, não será permitida a percepção conjunta, salvo direito adquirido, de:

- a) auxílios-natalidade, quando o pai e mãe forem segurados;
- b) aposentadoria e auxílio-doença;
- c) aposentadoria e abono permanência em serviço;
- d) duas ou mais aposentadorias.”

O auxílio-natalidade não exclui o salário maternidade¹², como pode ser observado no Decreto 89.312/84, que expede nova edição da Consolidação das Leis da Previdência Social (CLPS), reunindo a legislação referente à previdência social urbana, constituída da Lei nº 3.807/60 ou LOPS e a legislação complementar.

¹² De acordo com o artigo 44 “o salário-maternidade consiste na manutenção do salário da segurada empregada durante 4 (quatro) semanas antes e 8 (oito) depois do parto, independentemente de período de carência e nos termos da legislação trabalhista (...)”

“Art. 17. As prestações da previdência social urbana consistem em benefícios e serviços, a saber:

I - quanto ao segurado:

- a) auxílio-doença;
 - b) aposentadoria por invalidez;
 - c) aposentadoria por velhice;
 - d) aposentadoria por tempo de serviço ou abono de permanência em serviço;
 - e) aposentadoria especial;
 - f) auxílio-natalidade;
 - g) salário-família;
 - h) salário-maternidade;
 - i) Pecúlio
- (...)”

Uma regulamentação importante na década de 80 foi a Emenda Constitucional nº 18/81, segundo Deud & Malvar (1993). Através dessa norma, as mulheres que constituíam parte expressiva das categorias dos professores, conseguiram aposentadoria especial, com salário integral, após 25 anos de efetivo magistério.

Em síntese, de 1960 - ano que marca o início da adoção de regras de elegibilidade distintas para homens e mulheres como segurados do sistema - até a Constituição Federal de 1988 ocorre uma extensão progressiva de benefícios a novas categorias sócio-profissionais e a tendência à universalização em algumas áreas de intervenção setorial.

2.1.3. O período posterior à Constituição Federal de 1988.

A Constituição Federal de 1988 é promulgada no bojo do processo de redemocratização brasileiro e tem como objetivo a universalização dos direitos sociais ao estabelecer, no campo previdenciário, como princípios fundamentais: uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais, e a irredutibilidade do valor dos benefícios¹³.

¹³ Vide art. 194, 201 e 202, na seção I do capítulo II (Constituição Federal de 1988).

Para Tavares (2003):

“Com a Constituição de 1988 a Previdência Social entrava para o capítulo da Seguridade Social, concepção inovadora que tratava de implantar um sistema de Proteção Social mais amplo e inclusivo, onde os seus benefícios fossem universalizados e superassem a visão securitária da equivalência contributiva, onde cada qual não recebesse apenas de acordo com o que contribuía, mas também de acordo com suas necessidades. O sistema exclusivamente baseado no Seguro reproduzia a profunda desigualdade pré-existente no mercado de trabalho em termos de oportunidades e salários, além de deixar de fora os que não conseguiam inserir-se nesse mercado de modo formal”. (28)

Segundo o MPAS (2001), as políticas decorrentes da Constituição de 88 permitiram uma ampliação não apenas na quantidade de benefícios pagos - passando de 11,6 para 19,9 milhões entre 1988 e 2000 - mas também no valor médio real dos benefícios que tiveram um incremento de 61%.

De acordo com Draibe (1990), os valores dos benefícios dos aposentados e pensionistas passaram a ter um piso de praticamente 100% do salário mínimo em vigor. Para a autora, a contribuição mais significativa no âmbito social foi a extensão aos trabalhadores do campo dos benefícios até então direcionados aos segmentos urbanos¹⁴.

Tavares (2003) também compartilha da opinião de que a ampliação dos benefícios rurais foi uma das políticas sociais mais importantes no Brasil. Para ela, os benefícios previdenciários (especialmente as aposentadorias) constituem o principal aporte das famílias de baixa renda, sobretudo na área rural.

Com relação aos efeitos legais sobre a questão de gênero, a ampliação dos direitos dos trabalhadores rurais, possibilita além de benefícios com piso de um salário mínimo, uma redução em 5 anos na aposentadoria por idade aos trabalhadores rurais¹⁵ que passam a se aposentar aos 60 anos se do sexo masculino e aos 55 se feminino, como demonstra o artigo 202 da Constituição Federal de 1988:

¹⁴ Para um conhecimento mais detalhado com relação à extensão dos benefícios previdenciários ao trabalhador rural ver Draibe & Silva (1993).

¹⁵ Vale lembrar que a implantação destes avanços só aconteceu, de fato, em 1991, com a Lei de Custeio e Benefício da Previdência Social.

"Art. 202. É assegurada aposentadoria, nos termos da lei (...)

I – aos sessenta e cinco anos de idade, para o homem, e aos sessenta, para a mulher, reduzido em cinco anos o limite de idade para os trabalhadores rurais de ambos os sexos e para os que exerçam suas atividades em regime de economia familiar, neste incluídos o produtor rural, o garimpeiro e o pescador artesanal".

As mulheres do campo, assim, em especial aquelas trabalhadoras em regime de economia familiar, passam a contar com cinco anos a mais de benefício em relação às trabalhadoras do setor urbano, sob a justificativa de entrarem mais cedo e permanecerem por mais tempo nas ocupações rurais.

As mulheres também passaram a ter direito à aposentadoria proporcional. Além disso, puderam contar com um período maior de licença gestante (de 120 dias) e com o valor correspondente à remuneração integral da atividade recebida no último mês antes da licença, segundo Beltrão et al (2002).

Para os homens, a Constituição introduziu a licença-paternidade quando do nascimento de um filho. As novas regras determinam ainda que os homens tenham direito à pensão por morte do cônjuge, sem a condição de inválido.

Os benefícios são estendidos a todos os contribuintes do sistema, com exceção do salário-família, que não se aplica ao trabalhador doméstico e ao trabalhador avulso¹⁶.

Nos anos 90, a queda da razão de dependência entre beneficiários e contribuintes e a elevação do tempo de fruição do benefício pelos aposentados, combinadas com outros fatores (econômicos, institucionais e gerenciais), debilitaram a base financeira do sistema previdenciário, desencadeando um movimento de caráter restritivo, segundo Tavares (2003), orientado para a reversão das disposições definidas em 1988¹⁷.

O evento mais significativo relacionado a gênero pode ser considerado a Emenda Constitucional nº 20/98, que tramitava no Congresso Nacional desde 1995, segundo Ornélas (1999). Ela introduziu, no Regime Geral, a substituição da aposentadoria por tempo de serviço pela aposentadoria por tempo de contribuição, através do artigo 1º - em sua abordagem ao artigo 201 da Constituição Federal de 1988:

¹⁶ Vide art. 201 e 202 da Constituição Federal/88.

¹⁷ Delgado (2001) e Melo (1998).

“§ 7º É assegurada aposentadoria no regime geral de previdência social, nos termos da lei, obedecidas as seguintes condições:

I - trinta e cinco anos de contribuição, se homem, e trinta anos de contribuição, se mulher;

II - sessenta e cinco anos de idade, se homem, e sessenta anos de idade, se mulher, reduzido em cinco anos o limite para os trabalhadores rurais de ambos os sexos e para os que exerçam suas atividades em regime de economia familiar, nestes incluídos o produtor rural, o garimpeiro e o pescador artesanal.”

Além da referência à aposentadoria por tempo de contribuição aos 35 anos para homens e 30 para mulheres, a aposentadoria por idade é fixada, no setor urbano, em 65 anos para homens e 60 para as mulheres, e no rural em 60 e 55 anos, respectivamente. A aposentadoria proporcional (de 30 anos para homens e 25 para mulheres) desaparece, sendo verificada apenas no tocante à transição, segundo Beltrão (2002).

Para um período de transição, conforme exposto no artigo a seguir, é possível verificar, além da mudança na idade para a aposentadoria, que ficou em 53 anos para os homens e 48 anos para as mulheres, um acréscimo de 20 ou 40% sobre o tempo que falta para completar a aposentadoria integral ou proporcional.

“Art. 9º (...) é assegurado o direito à aposentadoria ao segurado que se tenha filiado ao regime geral de previdência social, até a data de publicação desta Emenda, quando, cumulativamente, atender aos seguintes requisitos:

I – contar com cinquenta e três anos de idade, se homem, e quarenta e oito anos de idade, se mulher; e

II – contar tempo de contribuição igual, no mínimo à soma de:

a) trinta e cinco anos, se homem, e trinta anos, se mulher; e

b) um período adicional de contribuição equivalente a vinte por cento do tempo que, na data da publicação desta Emenda, faltaria para atingir o limite de tempo constante da alínea anterior.

§ 1º - O segurado de que trata este artigo, desde que atendido o disposto no inciso I do caput (...) pode aposentar-se com valores proporcionais ao tempo de contribuição, quando atendidas as seguintes condições:

I – contar tempo de contribuição igual, no mínimo, à soma de:

a) trinta anos, se homem, e vinte e cinco anos, se mulher; e

b) um período adicional de contribuição equivalente a quarenta por cento do tempo que, na data da publicação desta Emenda, faltaria para atingir o limite de tempo constante da alínea anterior;

II – o valor da aposentadoria proporcional será equivalente a setenta por cento do valor da aposentadoria a que se refere o caput, acrescido de cinco por cento por ano de contribuição que supere a soma a que se refere o inciso anterior, até o limite de cem por cento.”

Outro regulamento promulgado na década de 90 foi a Lei nº 9.876/1999 que amplia a cobertura do salário-maternidade a todas as seguradas da Previdência Social. O período de carência para concessão das prestações pecuniárias passa a ser de dez contribuições mensais e o pagamento do benefício, cujo valor a empresa deduzia da contribuição patronal, é transferido da comunidade empresarial para o Instituto Nacional do Seguro Social.

Em 26 de novembro de 1999, com a Lei nº 9.876, um fator previdenciário é implantado, modificando o cálculo do valor do benefício:

“Art. 2º. A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:”

(...)

Art. 29. O salário-de-benefício consiste:

I - para os benefícios de que tratam as alíneas b e c do inciso I do art. 18, na média aritmética simples dos maiores salários-de-contribuição correspondentes a oitenta por cento de todo o período contributivo, multiplicada pelo fator previdenciário”

O fator previdenciário considera, assim, o histórico da vida “laboral-contributiva” (tempo de contribuição), além da expectativa de sobrevida do segurado no momento da aposentadoria (tempo de recebimento do benefício).

De acordo com Tavares (2003) ao introduzir a idade no cálculo do benefício, a reforma praticamente obrigou aquele que entra precocemente na vida laboral (de baixa renda, na sua maioria) a trabalhar mais tempo para receber aposentadoria de mesmo valor. Além disso, ao privilegiar uma relação de equivalência entre contribuição e benefício, as reformas dificultaram o acesso aos benefícios e acabaram reproduzindo no âmbito da previdência, as desigualdades existentes no mercado de trabalho.

Nesse contexto, os direitos femininos, regulamentados ao longo da trajetória previdenciária, acabam sofrendo impactos negativos com as alterações citadas. Isso porque a mulher ocupa, em sua maioria, empregos precários que, além de não propiciarem proteção adequada à trabalhadora, dificultam prestações continuadas ao sistema previdenciário, como foi demonstrado no primeiro capítulo.

Além disso, segundo Ornélas (2000) existe a possibilidade da idade ser igualada num futuro próximo, o que pode resultar em perda para as mulheres se o limite for elevado até o fixado para os homens e não a idade masculina reduzida para o mínimo estabelecido para o gênero feminino, como pode ser visto na próxima citação:

“Com relação à idade mínima, a Previdência brasileira poderá conviver ainda alguns anos sem a fixação desse mínimo no Regime Geral de Previdência Social. O estabelecimento da Emenda Constitucional nº 20 com relação ao tempo mínimo de contribuição para aposentadoria dá essa margem de folga. Na verdade, ela só virá se for possível um amplo consenso nacional em tomo de uma emenda constitucional que vise implantar um regime previdenciário unificado para todos os trabalhadores brasileiros”.

Diante do exposto, é possível verificar que ao longo da evolução histórica da Previdência Social foram reconhecidos e regulamentados direitos femininos importantes. As mulheres, que até os anos 60 eram tratadas basicamente como dependentes, na legislação previdenciária, passam a ser discriminadas como seguradas e tratadas de acordo com as peculiaridades de sua natureza. Os distintos critérios de elegibilidade entre homens e mulheres, contudo, parecem se transformar nos anos 90, diante das reformas introduzidas que reduzem os direitos anteriormente conquistados.

2.2. Crise, Reforma da Previdência e Situação da Mulher

Para situar a mulher no âmbito previdenciário e entender como as reformas têm buscado equacionar os problemas femininos é importante observar primeiramente, ainda que de forma breve, alguns dos principais fatores que vêm desencadeando sérias crises nos sistemas, a ponto de acarretar, em muitos países do mundo, mudança parcial ou total nos sistemas públicos de repartição simples para os de capitalização, revertendo assim o processo de ampliação do Estado de Bem-Estar¹⁸.

Antes, porém, importa lembrar que o sistema público de Previdência Social, baseado no *regime de repartição simples*, segundo Uthoff (1995), repassa recursos dos contribuintes para os aposentados, sem acumular reservas¹⁹ - os contribuintes ativos de hoje financiam os atuais inativos, com a expectativa de que no futuro façam o mesmo por eles, explicam Além & Giambiagi (1997) - e o de *capitalização individual* - gerido pela iniciativa privada, mas cuja adesão é compulsória, conforme Mesa-Lago (1996) - tem por meta constituir um fundo (acumulado durante toda a vida laboral) para cada indivíduo, que assegurará os recursos necessários para custear as aposentadorias e pensões.

¹⁸ Sobre a crise do Estado de Bem-Estar ver citação de Muller (2000:147 e 148) sobre Pierson.

¹⁹ Nesse regime o cálculo dos benefícios considera apenas os últimos anos de vida laboral (Mesa & Comejo, 2001).

Vale ainda adiantar que no sistema público de repartição, conforme Mesa & Cornejo (2001), o risco é dividido entre todos os segurados, sem distinção de sexo, enquanto no privado (onde o montante percebido por cada indivíduo equivale aos aportes acumulados e o desempenho dos mercados de capitais) o risco é individual e diferenciado por sexo.

2.2.1. Evidências da Crise do Sistema

Alguns dos elementos responsáveis pela crise do regime de repartição simples, além da queda no crescimento econômico e no nível de atividade, têm sido o envelhecimento populacional, as condições adversas do mercado de trabalho e a “precocidade” na concessão dos benefícios, dentre outros, como será observado a seguir.

➤ Transição Demográfica

O aumento da longevidade - crescimento do número de pessoas com mais de 65 anos no total da população, que passou de 4% em 1980 para 5,4% em 1996 e pode chegar a 11% em 2020, segundo o IBGE²⁰ - aliado à queda da fecundidade, tem elevado a razão de dependência entre inativos e ativos com importantes conseqüências para as políticas de proteção social.

A crescente razão de dependência é maior no caso das mulheres, por contarem com uma sobrevida maior que a masculina (79,5 anos contra 77 para aquele (a) que alcançar os 65 anos de idade), argumentam Omélas e Vieira (1999).

Para Silva et al (1998), o envelhecimento da população tende a exigir maiores recursos da previdência, com o propósito de financiar adequadamente os beneficiários, no momento em que o mercado de trabalho apresenta sinais de desestruturação.

Assim, o envelhecimento relativo da população, aliado às transformações do mercado de trabalho indica que há um potencial de elevação das despesas, afirma Beltrão (1999), exigindo a reformulação de políticas no âmbito dos benefícios previdenciários para não desenvolver um sistema insolvente sob o prisma atuarial.

O fator demográfico, desse modo, apesar de importante, não pode explicar a deterioração da razão de dependência entre contribuintes e beneficiários isoladamente. Outros fatores apresentam, segundo Oliveira e Souza (1997), maior relevância: desemprego e

²⁰ Vide Livro Branco da Previdência Social - MPAS (1999).

informalização do mercado de trabalho (do lado da receita), igualdade entre salário-mínimo e benefício mínimo (do lado da despesa), e principalmente a oferta da aposentadoria por tempo de serviço, além da evasão e dos problemas administrativos.

➤ Mudanças da Natureza do Trabalho

Também Marques e Batich (1999) têm destacado o problema sob um ângulo distinto. Embora não seja negada a relevância dos indicadores demográficos, essa dimensão é considerada secundária diante das profundas transformações ocorridas no mundo do trabalho, tais como: a reversão do aumento do emprego nos setores formais e a crescente participação dos trabalhadores sem registro em carteira.

Essas mudanças significam dificuldades ao financiamento da Previdência Social, comenta Silva et alii (1998), pois provocam a queda na arrecadação das contribuições sobre a folha de salários. Associa-se a isso a evolução da quantidade do número de beneficiários e o resultado é a fragilização do sistema. A Previdência tem, portanto, uma complexa relação com o mercado de trabalho, pois condiciona e é condicionada pelo comportamento da oferta e da demanda da mão-de-obra.

Nesse contexto, a mulher merece atenção especial, pela sua crescente participação como mão-de-obra no mercado de trabalho, principalmente entre os que não apresentam vínculos formais e que não contribuem para o sistema previdenciário.

➤ Aposentadoria por Tempo de Serviço

Além da baixa formalização das relações de trabalho, com conseqüente queda nas taxas de contribuição, a admissão aos sistemas previdenciários urbanos de pessoas de pouca idade como aposentadas também tem drenado o orçamento público, por possibilitar pouco tempo de permanência na força de trabalho (pessoas no auge do seu potencial produtivo deixam o trabalho) e duração prolongada no usufruto dos benefícios (em contrapartida à queda de idade na data da aposentadoria²¹ há um aumento na expectativa de sobrevida).

Os números indicam, segundo Cechin (2000), um aumento extraordinário das aposentadorias por tempo de serviço, da ordem de 90% entre 1993 e 1998. O valor médio

²¹ Um valor de 78,3% dos homens e 83,9% das mulheres tem menos de 55 anos quando do início do benefício, de acordo com o Livro Branco da Previdência Social, MPAS (1998).

dessas concessões é três vezes superior ao benefício por idade (que cresce de forma mais lenta). Isso pode ser confirmado em Oliveira, Beltrão & Ferreira (1997):

“(...) as aposentadorias por tempo de serviço responderam por 30,5% do número de aposentadorias urbanas em manutenção no período 1980/92, enquanto representavam 48,8% da despesa. Em 1995, a situação era de que 44% de aposentadorias por tempo de serviço (e especial) correspondiam a 68,3% dos gastos com aposentadorias”.

Giambiagi (2000) atribui às mulheres grande parte da culpa pelo crescente peso das aposentadorias por tempo de serviço nos gastos do INSS, por se aposentarem mais cedo que os homens e viverem mais, e observa que para o ano de 1998, 24% desse tipo de benefício (no setor urbano)²² foram concedidas a elas. Além disso, no grupo de pessoas que se aposentaram até 49 anos, segundo o autor, essa proporção atingiu 31 % desse universo específico.

Outro fator insustentável, do ponto de vista atuarial, é o acúmulo de benefícios. De acordo com o MPAS (1998), ao somar a aposentadoria por tempo de serviço com a duração da pensão por morte (de 8 anos, em média), o prazo total dos pagamentos pode chegar a 32,8 anos para os homens e 37,3 para as mulheres.

Para Oliveira, Beltrão & Ferreira (1997), o fato das carências serem brandas e as regras de elegibilidade muito permissivas contribui para o dispêndio que esse tipo de aposentadoria significa para o setor público. A situação é socialmente injusta, já que esse tipo de aposentadoria é destinado aos segurados de mais alta renda (com reposição próxima ao valor integral de sua remuneração), conforme o MPAS (2002).

Além disso, o uso do benefício como complementação da renda e o regresso do aposentado ao mundo do trabalho acaba descaracterizando o sistema, enquanto provedor de proteção aos incapacitados para a atividade laboral e invalida o argumento de que a aposentadoria por tempo de serviço é um benefício destinado a abrir espaços para os jovens no mercado de trabalho.

➤ “Generosidade” no Sistema Rural

Para alguns autores, como Além & Giambiagi (1997), o comprometimento da receita previdenciária tem se agravado principalmente com a expansão da Previdência Social e os novos compromissos assumidos pela Constituição Federal de 1988, que universalizou direitos,

²² Como já foi apontado o setor rural quase não apresenta aposentadorias por tempo de serviço.

igualando para a concessão de benefícios, trabalhadores (homens e mulheres), pequenos produtores de “economia familiar”, idosos (com redução do limite de idade) e inválidos do setor rural aos urbanos, independentemente da capacidade contributiva dessas pessoas, ou seja, sem a correspondente fonte de financiamento, e sem um prazo mínimo de carência.

Para Omélas e Vieira (1999), a ampliação dos direitos previdenciários ao trabalhador rural padece de falta de um regulamento específico determinando as condições de custeio para o que se propôs.

A extensão dos novos direitos aos trabalhadores rurais, que contaram com um piso elevado de meio para um salário mínimo, a redução na idade para aposentadoria em cinco anos, sendo de 55 para a mulher e 60 anos para os homens, além de formas especiais para comprovar o exercício da atividade, ampliaram muito os gastos públicos, como demonstra Delgado (2000:20):

“(...) entre 1991 e 1998 (...) o impacto financeiro dessa reforma mais do que quadruplica o gasto mensal com benefícios permanentes (aposentadorias e pensões pagas) que cresce de US\$ 180 milhões mensais para cerca de US\$ 750 milhões. Anualizado, esse gasto situou-se em torno de US\$ 10 bilhões em 1998.”

Segundo o Livro Branco da Previdência Social - MPAS (1998) a concessão de cinco anos a mais de benefício para a trabalhadora do campo contribui para o aumento do gasto previdenciário no período recente. Nesse documento há uma crítica ao diferencial de idade entre mulher urbana (60 anos) e mulher rural (55 anos), bem como entre os dois sexos, considerando que tábuas de expectativa de vida são similares para as duas áreas.

A expectativa de sobrevida dos homens, urbanos ou rurais, aos 60 anos, por exemplo, é de cerca de 15 e a das mulheres de 18 anos. Aos 65 anos essa tendência se eleva para 77 e 79,5 anos respectivamente - o que aponta para uma sobrevida maior para as mulheres - conforme o MPAS (1998).

Vale lembrar, contudo, que das concessões destinadas ao trabalhador rural, segundo Rocha (2000), as aposentadorias por idade representavam 90% do total de benefícios, no período compreendido entre 1992 e 1994, tendo em vista que a maior parte das atividades agrícolas é exercida por conta própria. As pensões por morte representavam para o mesmo período um valor aproximado de 10,3%. De cada cinco pessoas beneficiadas por essa concessão apenas uma era homem. Isso pode ser explicado pelo fato de que as atividades desempenhadas pelas mulheres não eram reconhecidas.

Pelo lado social, como pode ser observado em Draibe & Silva (1993) e Delgado (2000), o amparo ao trabalhador do campo tem significado um importante mecanismo de redistribuição de renda a um segmento populacional com acesso aos benefícios previdenciários dificultados historicamente.

A participação dos benefícios na renda feminina equivale a 87,4% - bem mais expressiva se comparada com a do sexo oposto (55,4%) - o que representa maior fragilidade e necessidade de proteção estatal, conforme demonstra Rocha (2000). E mais: para o período compreendido entre 1992 a 1994, que 60,3% das beneficiárias concentradas na zona rural da região Sul e 66,7% da região Nordeste vivem sem companheiros (ou seja, são viúvas, descasadas ou solteiras).

Apesar desses indicadores, as mulheres têm sido apontadas como responsáveis por grande parte dos problemas previdenciários. Elas são alvo de críticas, de muitos que propõem reformas, com relação:

- *à transição demográfica* - por viverem mais que os homens (a expectativa de vida feminina é maior que a masculina) e conseqüentemente usufruírem por mais tempo dos benefícios;
- *ao mercado de trabalho* – *por serem* mais representativas nas atividades sem registro em carteira e deixarem, assim, de contribuir com o sistema;
- *às aposentadorias por tempo de serviço* – pela possibilidade de aposentarem cinco anos mais cedo que os homens e contarem com benefícios de maior duração em relação aos recebidos pelos segurados do sexo masculino; e
- as concessões ao setor rural - pela diferença, sem fundamentação estatística, na manutenção dos limites de idade em relação às trabalhadoras urbanas²³.

2.2.2. Reforma da Previdência Social: a questão de Gênero e o Problema da elegibilidade no Brasil

Os gastos crescentes com o sistema de seguridade social superando as receitas – pelo esgotamento das fontes tradicionais de financiamento - resultaram numa generalizada elevação do déficit da maioria das nações. Diante da impossibilidade de financiar as despesas públicas com aumento de impostos ou endividamentos, os Estados - inspirados na reforma

²³ Ver Deud e Malvar (1993)

chilena de 1981²⁴ - iniciaram mudanças nas regras que até então moldavam suas intervenções nas áreas social e econômica. As reformas, no país, tiveram início no final dos anos 80 - período marcado por uma crise financeira que assolou os Estados contemporâneos.

Regimes de capitalização, vinculando o valor dos benefícios ao montante de contribuições realizadas, têm sido implantados com o intuito de aumentar o tempo de contribuição e reduzir os gastos crescentes com inativos. Mas essa não é a única opção para tentar resolver os problemas. Medidas como a introdução de idade mínima para solicitar benefício, um número mínimo de anos de contribuição para ter acesso aos direitos, além da eliminação das diferenças na elegibilidade por gênero e situação de domicílio, têm sido adotadas para gerar superávit atuarial, mesmo nos regimes públicos.

No Brasil, algumas regras já foram adotadas nesse sentido, conforme Giambiagi (2000), mas a introdução de idade mínima para requisitar o benefício, bem como a eliminação ou redução das diferenças entre homens e mulheres para o acesso aos benefícios saíram da agenda de prioridades do Governo. As discussões, no entanto, sobre critérios idênticos de acesso para homens e mulheres continuam relevantes entre os acadêmicos, dirigentes políticos, dentre outros, conforme Billi e Rolli (2002).

Assim, mesmo diante da manutenção das diferenças nas regras de aposentadoria para homens e mulheres²⁵, em virtude da complexidade do assunto e da necessidade de novos estudos para elucidar o tema, vale conhecer os argumentos contrários e favoráveis à diferenciação por gênero.

²⁴ De acordo com Mesa e Montecinos (1996), muitos autores têm exaltado a contribuição do sistema capitalista para a economia chilena, contudo, as perdas impostas às mulheres pelas privatizações ainda não são conhecidas.

²⁵ Ao trabalhador do setor privado, ficou estabelecido um período contributivo de 30 anos para as mulheres e 35 anos para os homens, sem exigência de idade. Apenas para o setor público, estabeleceu-se um limite de idade de 60 anos para os homens e 55 para as mulheres para a obtenção da aposentadoria integral. Para os trabalhadores do setor público, inseridos no sistema anterior às alterações legais, de acordo com Sousa (1998), as regras de transição estabelecem idade mínima de 48 e 53 anos para mulheres e homens, respectivamente, para os casos de aposentadorias proporcionais - vale lembrar que o Governo acabou com as aposentadorias proporcionais para quem começar a trabalhar após a Emenda Constitucional nº 20/ 1998, de modo que são válidas apenas para o período de transição.

➤ **Argumentos contrários a regras de elegibilidade por gênero**

Alguns direitos, como o de se aposentar mais cedo que os homens, têm sido contestados por serem considerados ilegítimos, já que a esperança de vida da mulher é maior que a do homem. Segundo o Livro Branco da Previdência Social (MPAS, 1998), a elevada duração do período em que um segurado em potencial goza de seus benefícios, decorrente de regras de elegibilidade excessivamente permissivas e de uma taxa de reposição muito elevada, acaba por tornar o sistema potencialmente inviável, sob o prisma atuarial.

Associados a essa problemática estão os impactos da dinâmica demográfica (relação entre contribuintes e beneficiários), bem como as mudanças que estão ocorrendo no mercado de trabalho (informalização da economia, crescente número de trabalhadores por conta própria e tendência ao aumento do desemprego estrutural).

Para defender a equiparação do tempo de contribuição para homens e mulheres, alguns autores argumentam que a razão de dependência dos idosos tem aumentado nas últimas décadas, devido ao aumento da expectativa de sobrevida da população adulta. De acordo com Beltrão (1999), esse indicador é semelhante ao comparar o Brasil aos países desenvolvidos e o mesmo vale para o diferencial a favor da mulher. Nesse contexto, adotar regras mais favoráveis de acesso aos benefícios para as mulheres, onera o Estado e não é justificável.

Além disso, segundo Camarano (2000), não existe, no Brasil, a percepção da aposentadoria como um benefício para repor a perda da capacidade de sustento através da atividade laboral. Na verdade, a maioria dos aposentados por tempo de serviço ou contribuição volta à ativa pelo fato de ter se aposentado antes dos 55 anos. Com o seu retorno ao mercado de trabalho, o idoso ocupa o lugar de um jovem diminuindo a quantidade de contribuintes, pois em sua condição de aposentado ele não precisa se filiar novamente ao INSS. Neste sentido, a mulher pode se beneficiar ainda mais, levando em conta que ela pode se aposentar com menos anos de contribuição e com menor idade, agravando o problema descrito.

Para Além e Giambiagi (1997) a diferença relacionada aos critérios de idade entre homens e mulheres para a aposentadoria não se justifica em função da maternidade, privilégio cujo usufruto acontece em uma época da vida da pessoa "na qual os filhos há muito tempo deixaram de representar um ônus físico". Tal peculiaridade deve ser atendida por regras pertinentes como a da licença-maternidade. Também o Deputado Eduardo Jorge, para quem a elegibilidade de todos os trabalhadores deve ser aos 60 anos para aposentadorias por idade,

eliminando as diferenças por gênero, entende que os aspectos referentes à condição da maternidade devam ser atendidos por regras típicas de licença.

Além e Giambiagi (1997) criticam ainda a manutenção das diferenças de idade para a concessão de aposentadorias entre mulheres urbanas e rurais e consideram a ausência de fundamentação estatística e de diferenças nos padrões referentes às taxa de atividade entre as clientelas para sustentar a regra²⁶.

Em suma, os autores contrários às regras de elegibilidade por gênero, acusam as mulheres urbanas e rurais de se apropriarem injustamente por um período de tempo maior que os homens dos benefícios previdenciários, face ao direito de se aposentarem mais cedo que os homens e a maior expectativa de vida delas.

➤ **Argumentos favoráveis a regras de elegibilidade por gênero**

Segundo Barsted (1994), de um modo geral, a legislação brasileira tem buscado assegurar os direitos pautando-se pela igualdade entre os sexos, mas em decorrência das singularidades da condição feminina, foram estabelecidas regras específicas. A Constituição de 1988, por exemplo, estabeleceu licença maternidade de 120 dias (e não mais de 90), sem prejuízo do emprego e do salário; proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos; proibição de diferença de salários, de diferença de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Devido às dificuldades em garantir o cumprimento de tais preceitos, as mulheres obtiveram outras conquistas como: a estabilidade da gestante por seis meses após o término da licença-maternidade, garantia do emprego do pai até 90 dias após o parto da esposa, licença maternidade para pais adotivos, ampliação do horário amamentação, auxílio-creche e pré-escolar, entre outros.

De acordo com Matijascic (2001), também o sistema público de seguridade social tem proporcionado às mulheres benefícios ampliados como o direito de se aposentar cinco anos mais cedo em relação ao homem, tanto no setor urbano como no rural - as seguradas urbanas passaram a ter acesso ao provento após completar 60 anos e as rurais aos 55 anos de idade, cumpridos os requisitos legais.

²⁶ Ver Deud e Malvar (1993)

Autores como Arenas e Montecinos (1997) acreditam que os efeitos de uma reforma, como a ocorrida no Chile podem ser contrários aos interesses de grupos excluídos, como é o caso da mulher²⁷. Com menores contribuições, considerado a flexibilidade no uso do tempo dos empregos (pela necessidade de conciliar as atividades econômicas com as responsabilidades familiares), o fundo acumulado pelas trabalhadoras tende a ser pequeno, correspondendo a ele um benefício menor.

Assim, no sistema privatizado, as mulheres acabam ficando em situação desfavorável se comparadas com o tratamento recebido no sistema público pré-reforma ou diante dos homens. A situação acaba sendo desfavorável até mesmo entre as próprias mulheres, pois as que possuem rendimentos mais elevados e maior grau de escolaridade têm mais oportunidades no mercado de trabalho, conseguindo, assim, uma cobertura maior. As mulheres com menores salários e com dificuldades de inserção no mercado formal acabam contribuindo menos e não obtendo, por conseguinte, benefícios de valor significativo.

Desse modo, a qualidade das provisões sociais se agrava e a consequência disso, de acordo com Cabral et al (1989), é o crescimento do contingente de desamparados pela previdência, que perde a sua característica de garantir rendimentos aos trabalhadores nos momentos de perda temporária ou definitiva da capacidade laboral.

Para Santanna (1999), o argumento em defesa da aposentadoria por tempo de serviço e contra a idade mínima, sob a alegação de que os brasileiros mais pobres começam a trabalhar mais cedo não se configura, pois os pobres, em geral, não gozando de estabilidade acabam por ingressar no mercado informal não tendo como comprovar o tempo de serviço.

Nesse contexto, as vantagens proporcionadas às mulheres - de aposentar mais cedo em relação ao homem - pelos prejuízos decorrentes de um mercado precário, na qual está inserida, seria relativa, pois conforme argumentam Deud e Malvar (1993), a maioria das mulheres estaria recebendo mais aposentadorias por idade e não por tempo de serviço, o que indicaria que os benefícios teriam um valor menor.

As considerações do MPAS (1998) revelam que as aposentadorias por tempo de serviço, no geral, são concedidas a pessoas com empregos mais estáveis e com poder aquisitivo mais elevado, pois a clientela de baixa renda possui empregos temporários e

²⁷ A mulher compõe o referido grupo pela condição de gênero e pela inserção diferenciada em vários segmentos do mercado de trabalho.

precários²⁸ e não consegue comprovar o período de contribuição. Assim, verifica-se que não é a Mulher a mais favorecida pelas Aposentadorias por tempo de serviço/ contribuição. As mulheres requisitam mais aposentadorias urbanas por idade.

Uma constatação semelhante pode ser observada em Botelho (1994) que entende ser o contribuinte de menor renda aquele que recebe um número proporcionalmente maior de aposentadorias por idade ou invalidez, ao passo que as faixas mais elevadas de renda respondem pela maior incidência de aposentadoria por tempo de serviço e especial. A renda média em benefício pago para uma pessoa que se aposenta mais cedo (por tempo de serviço) é quase quatro vezes maior do que aquela média do valor obtido pelo segurado que se aposenta por idade. Decorre daí que seriam, sobretudo, os contribuintes do sexo masculino, cuja renda é mais elevada que se beneficiariam deles.

Segundo Matijascic (2001), existem dados que confirmam a inserção desfavorável da mulher na Previdência Social brasileira. A participação das mulheres nas aposentadorias por tempo de serviço representou apenas 21,10% do total masculino, no ano de 1997. As mulheres recebem uma quantidade mais elevada de benefícios por idade e assistenciais (166,25% e 275,15% respectivamente com relação aos proventos masculinos), o que indica condições precárias e desfavoráveis no mercado de trabalho.

Em síntese, a corrente favorável às regras de elegibilidade por gênero defende que: por estarem concentradas em faixas com os piores rendimentos no mercado de trabalho e nem sempre conseguirem comprovar o tempo de serviço ou contribuição, as mulheres acabam contando mais com benefícios reduzidos, como os decorrentes das aposentadorias por idade, e inferiores aos percebidos pelos segurados do sexo masculino.

Dessa forma, não faz sentido equiparar o limite de idade para a aposentadoria entre homens e mulheres, pois as conseqüências sociais de medidas dessa natureza são imprevisíveis, argumenta Tavares (2003), sobretudo no que diz respeito aos segmentos mais vulneráveis da população - que dependem dos benefícios previdenciários para sobreviver.

²⁸ Os que se aposentam por idade têm maior instabilidade com relação às atividades laborais. Em geral, fazem parte da categoria dos trabalhadores agropecuários, da construção civil, empregados de pequenas empresas, serviços pessoais, operários das indústrias de vestuário e alimentos, entre outros.

Capítulo 3: Participação da Mulher como Contribuinte do Sistema Previdenciário

O segundo capítulo buscou mapear, através de legislações e da bibliografia existente, a evolução das principais conquistas femininas no âmbito da previdência social (ressaltando-as como consequência da participação das mulheres no mercado de trabalho). Também procurou descrever as reformas realizadas e seus efeitos sobre os direitos femininos (com base em medidas que afetam diferentemente homens e mulheres).

Em termos gerais, as mulheres, até 1998, contavam com o direito de se aposentar cinco anos mais cedo que os homens, tanto por tempo de serviço como por idade - o cálculo do valor das aposentadorias era realizado com base nos 36 últimos meses de contribuição. Após as reformas, com a Emenda Constitucional 20/1998, as aposentadorias por tempo de serviço foram extintas, sendo necessário, a partir de então, a comprovação do tempo de contribuição para o segurado se tornar elegível.

Com a lei 9.876/99, as aposentadorias por tempo de contribuição passaram a contar com uma nova fórmula para o cálculo do valor dos benefícios (não discriminada por sexo) que leva em consideração um fator previdenciário, a expectativa de vida no momento da aposentadoria, a idade e o tempo de contribuição. Além disso, para os cálculos, não são mais considerados os 36 últimos meses de contribuição, mas 80% dos valores mais elevados (corrigidos por um índice de preços), segundo Matijascic (2002).

A introdução de um princípio igualando a idade mínima entre homens e mulheres não foi adotada como parte dessas novas regras. O fato de ter saído da agenda de prioridades do Governo, contudo, não impede que o tema seja retomado futuramente.

Autores como Giambiagi (2000) defendem a adoção do “princípio de idade mínima crescente” para aposentadoria e a redução do diferencial constitucional entre homens e mulheres. Segundo eles, a possibilidade das mulheres se aposentarem “precocemente” – cinco anos mais cedo do que os homens – associada a maior expectativa de sobrevida feminina, aumenta os problemas fiscais do país.

O resultado de medidas que dificultam o acesso aos benefícios (como: elevação do tempo de contribuição e/ou elevação da idade para se tornar elegível) vai ser sentido, de forma negativa pelas mulheres, pois se elas, por um lado, contam com expectativas de vida maiores (em relação aos homens), por outro, dificilmente conseguem cumprir com os requisitos de contribuição, face à precariedade de suas ocupações no mercado de trabalho.

3.1. Mulheres que Contribuem para a Previdência Social

O estudo sobre a contribuição feminina no país (e também o da não contribuição) foi realizado a partir da coleta de dados nas Pesquisas Nacionais por Amostragem de Domicílios (PNADs) - para os anos de 1992 e 1999 - e confirmou, em vários momentos, o que foi visto no primeiro capítulo, inclusive a precariedade da participação feminina no mundo do trabalho.

Pela tabela 4 é possível reafirmar que a representatividade feminina no total da População Ocupada (somatória de contribuintes e não contribuintes) é inferior à masculina: da ordem de apenas 39% contra 61% dos homens, em média, no período em análise.

Vale notar que para a PNAD, a *população ocupada* é composta por pessoas de 10 anos ou mais de idade com trabalho, durante todo o período de referência ou parte dele (semana, mês, 365 dias, etc.) - inclusive pessoas em férias, licença e greve¹.

Tabela 4
Distribuição de Contribuintes e de Não Contribuintes, por Sexo.
Base: População Ocupada. Brasil. 1992 e 1999.

1992				
Sexo	Contribuintes	Não Contribuintes	Total	(%)
Homens	17.785.135	21.451.482	39.236.617	61,3
Mulheres	9.422.139	15.349.456	24.771.595	38,7
Total	27.207.274	36.800.938	64.008.212	100,0
1999				
Homens	18.061.416	23.944.703	42.006.119	59,9
Mulheres	11.431.217	16.707.329	28.138.546	40,1
Total	29.492.633	40.652.032	70.144.665	100,0

Fonte: PNADs 1992 e 1999.

Apesar do baixo percentual apresentado, a participação feminina no mundo do trabalho parece estar se alterando, como pode ser visto na tabela 5, devido ao crescimento ter se elevado num ritmo superior ao apresentado pelos homens tanto com relação ao grupo de contribuintes como de não contribuição ao sistema previdenciário. No primeiro caso, ela representou 22%, enquanto a taxa de crescimento masculina foi de somente 4%; no segundo, a taxa correspondeu a 14% para elas e 10% para eles.

¹ www.previdenciasocial.gov.br/docs/pep_Pnad.pdf

Importa comentar, ainda, que a taxa total de crescimento feminina foi superior à masculina em todas as esferas: no domicílio urbano o índice foi de 20% contra 10% do masculino e no rural foi de 6% e 2% respectivamente.

A crescente presença da mulher no segmento urbano da sociedade resultou, em grande medida, da ampliação do setor terciário, como foi demonstrado no capítulo 1. No rural, como também já foi comentado, o aumento pode ter resultado do alargamento do conceito de trabalho pela PNAD, em 1992, que passou a considerar a autoconstrução, a autoprodução e o trabalho não remunerado com duração semanal inferior a 15 horas.

Tabela 5
Distribuição de Contribuintes, de Não Contribuintes e Taxa de Crescimento,
por Sexo e Clientela.
Base: População Ocupada. Brasil. 1992 e 1999.

Clientela	1992					
	Contribuintes		Não contribuintes		TOTAL	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Rural	1.279.948	512.031	8.934.531	4.391.021	10.214.479	4.903.052
Urbano	13.091.674	7.915.132	15.654.246	9.976.856	28.745.920	17.891.988
Total	14.371.622	8.427.163	24.588.777	14.367.877	38.960.399	22.795.040
1999						
Rural	1.679.982	726.746	8.709.321	4.486.926	10.389.303	5.213.672
Urbano	13.211.288	9.566.189	18.353.585	11.907.302	31.564.873	21.473.491
Total	14.891.270	10.292.935	27.062.906	16.394.228	41.954.176	26.687.163
Taxa de Crescimento *						
Rural	31,3	41,9	-2,5	2,2	1,7	6,3
Urbano	0,9	20,9	17,2	19,3	9,8	20,0
Total	3,6	22,1	10,1	14,1	7,7	17,1

Fonte: PNADs 1992 e 1999.

• Exemplo: taxa de crescimento referente aos homens contribuintes = (total de contribuintes do sexo masculino em 1999) – (total de contribuintes do sexo masculino em 1992) * 100/ (total de contribuintes do sexo masculino em 1992).

A tabela 5 mostra fortes indícios de precarização de vida: o contingente de ocupados que não contribuem para a previdência superou o de contribuintes nos dois anos apresentados (isso em proporções semelhantes para homens e mulheres). A explicação para tanto pode estar na queda do número de pessoas com postos formais de trabalho, ou seja, com carteira registrada - especialmente no caso dos contribuintes urbanos do sexo masculino, que apresentam taxa de crescimento de 1%, enquanto as mulheres apresentam 21%.

O declínio do ingresso masculino no mercado formal de trabalho - evidenciado pelo significativo número de não contribuintes do sexo masculino na década de 90 - pode ter sido o

responsável pelo deslocamento dos homens a um espaço tradicionalmente ocupado por mulheres: a informalidade².

Esses trabalhadores, expulsos dos empregos de melhor qualidade, estariam pressionando a mão-de-obra feminina. Nesse sentido, conforme Bruschini (2000), a precarização da condição feminina decorreria mais dessa pressão, do que de um movimento específico contra as mulheres.

Resta observar agora onde estão estas mulheres contribuintes e as que não contribuem para a previdência social brasileira.

3.1.1. Onde estão as Mulheres que Contribuem para a Previdência Social?

Para responder a esta questão, o estudo procurou primeiramente construir uma tabela contendo taxas de contribuição, segundo a posição que homens e mulheres ocupam no mercado de trabalho.

A fórmula usada para tanto é a seguinte:

- No caso dos empregados: total de contribuintes homens (ou mulheres), que ocupa a posição de empregado na ocupação, dividido pela soma de empregados do sexo masculino (ou feminino) que não contribuem para a previdência.

A mesma fórmula é aplicada para as demais posições na ocupação: conta-própria, empregador, empregado doméstico e para o conjunto delas (total), lembrando que as definições usadas neste estudo são as da PNAD³:

- *Conta-própria* é o indivíduo que trabalha explorando o seu próprio empreendimento, com ou sem ajuda de trabalhador não remunerado (que não seja empregado).
- *Empregador*, por sua vez, conta com pelo menos um empregado no seu estabelecimento.
- *Empregado* é a pessoa que trabalha para um empregador (pessoa física ou

² A informalidade está sendo usada aqui apenas para representar o segmento de trabalhadores que não contam com registro em carteira.

³ www.previdenciasocial.gov.br/docs/pep_Pnad.pdf

jurídica) em troca de remuneração em dinheiro ou espécies (mercadorias, produtos ou benefícios – moradia, comida, roupas, etc.). Esta categoria inclui o indivíduo que presta o serviço militar obrigatório, os sacerdotes, pastores, rabinos, freiras e outros clérigos.

- O *empregado doméstico* é aquele que presta serviço doméstico remunerado (em dinheiro ou benefício), em uma ou mais unidades domiciliares.
- Na categoria *outros* estão os que trabalham sem remuneração pelo menos uma hora por semana, inclusive aprendiz/estagiário e voluntários em instituições religiosas, beneficentes ou de cooperativismo.

Posto isto, o que se observa na tabela 6, é que as empregadas (em estabelecimentos) e as empregadoras detêm as maiores taxas de contribuição (o mesmo valendo para os contribuintes do sexo masculino) – isso tanto em 1992 como em 1999. As primeiras, não apresentaram taxa de contribuição com variação significativa de um ano para o outro (isso também para os empregados). Com relação às empregadoras, a taxa caiu de 70% para 67% - queda inferior à apresentada pelos homens (de 64% em 1992 para 57% em 1999).

Tabela 6
Taxa de Contribuição, por Sexo e Posição na ocupação
Base: População Ocupada. Brasil. 1992 e 1999.

Posição na Ocupação	1992		
	Taxa de Contribuição		
	Homens	Mulheres	
Empregado	62,8	75,4	
Conta própria	21,2	14,0	
Empregador	63,9	69,8	
Empregado Doméstico	35,9	18,0	
Outros	0,8	1,2	
Total	45,3	38,0	
Posição na Ocupação	1999		
	Empregado	62,6	75,6
	Conta própria	16,4	12,8
	Empregador	57,2	67,3
	Empregado Doméstico	44,0	25,7
	Outros	0,6	1,5
	Total	43,0	40,6

Fonte: PNADs 1992 e 1999.

Vale notar que os *empregados* são compostos por:

- a) Servidores públicos estatutários que, no geral, seguem as diretrizes dos regimes próprios de previdência social (Regime Jurídico Único – RJU), por não integrarem a Seguridade Social - assim, para cada esfera há um estatuto próprio; e
- b) Pelos trabalhadores regidos pela CLT, que fazem parte do Regime Geral da Previdência Social – objeto do nosso estudo.

Os empregadores, junto com as demais posições na ocupação (conta-própria, empregado doméstico e outros) integram o grupo dos contribuintes *individuais*⁴.

Outra ressalva importante a ser feita é que tanto os empregados que contribuem para a previdência social, como os contribuintes individuais, estão enquadrados na categoria dos segurados obrigatórios. No primeiro caso as contribuições são descontadas da folha de pagamentos da empresa ou órgão em que o indivíduo trabalha, enquanto no segundo as contribuições são recolhidas pelo trabalhador, mediante a GPS (Guia de recolhimento para a Previdência Social).

Empregadas que contribuem para a previdência Social

Do total de empregados, em estabelecimento, que contribui para o sistema previdenciário brasileiro, a grande maioria é composta de homens (63% contra 37% de mulheres, em média), conforme a tabela 7.

Apesar de menos representativas, no conjunto da década, as empregadas em estabelecimentos foram menos prejudicadas do que os empregados, face ao aumento de contribuintes - em detrimento da queda apresentada por eles.

A próxima tabela mostra que os empregados contribuintes são majoritariamente regidos pela CLT: 83% em média, sendo que desses 56% são homens e 27% mulheres. Os demais empregados (17% em média) são servidores públicos (federais, estaduais e municipais), integrantes do Regime Jurídico Único - desses, a maioria é mulher (10% contra 7% dos homens) e se destaca principalmente na esfera estadual.

⁴ Quais sejam: produtor rural, garimpeiro, eclesiástico, brasileiro civil no exterior, empresário urbano ou rural, eventual e trabalhador autônomo.

Tabela 7
Percentual de Empregados que Contribuem para a Previdência,
segundo Sexo
Base: População Ocupada. Brasil. 1992 e 1999.

1992			
Empregado Contribuinte	Homem	Mulher	Total
RJU Federal	2,5	2,2	4,7
RJU Estadual	3,3	5,3	8,7
RJU Municipal	0,8	1,3	2,2
CLT	58,0	26,5	84,5
Total	64,7	35,3	100,0
1999			
RJU Federal	2,8	3,0	5,8
RJU Estadual	3,6	5,2	8,8
RJU Municipal	1,5	2,7	4,2
CLT	53,8	27,4	81,2
Total	61,7	38,3	100,0

Fonte: PNADs 1992 e 1999.

A tabela 8 demonstra que a taxa de crescimento referente ao total de empregados da CLT é de apenas 3%, de 1992 para 1999. Por outro lado, a soma dos servidores públicos de todas as esferas tem apresentado um crescimento da ordem de 30% para o mesmo período.

Vale registrar também, que as empregadas apresentam taxas de crescimento superiores às masculinas, tanto no caso de contribuição referente ao RJU (da ordem de 32% contra 28%) quanto no caso de celetista que contribui para o Regime Geral (11% para elas e - 0,4% para eles), conforme a tabela que segue:

Tabela 8
Distribuição de Empregados que Contribuem para a Previdência
e Taxa de Crescimento, por Sexo
Base: População Ocupada. Brasil. 1992 e 1999.

1992			
Empregado Contribuinte	Homem	Mulher	Total
RJU (todas as esferas)	1.464.988	1.946.497	3.411.485
CLT	12.782.767	5.836.116	18.618.883
Total	14.247.755	7.782.613	22.030.368
1999			
RJU (todas as esferas)	1.871.430	2.577.097	4.448.527
CLT	12.725.432	6.469.294	19.194.726
Total	14.596.862	9.046.391	23.643.253
Taxa de Crescimento (%)			
RJU (todas as esferas)	27,7	32,4	30,4
CLT	-0,4	10,8	3,1
Total	2,5	16,2	7,3

Fonte: PNADs 1992 e 1999.

Apesar da quantidade total, em números absolutos, de empregadas contribuintes ainda ser bem inferior a dos empregados contribuintes, as tabelas indicam que a precarização também está atingindo os homens, face às menores taxas de crescimento que eles apresentam referentes à contribuição.

Empregadas que contribuem para a previdência Social, segundo o setor de atividade

Até o presente momento foi demonstrado que a maioria das mulheres, que contribui para o sistema previdenciário brasileiro, detém a posição de empregada na principal ocupação, sendo as trabalhadoras da CLT as mais expressivas. Vale notar agora quais são os setores de atividade que agregam essas celetistas, bem como os setores de atividade onde estão concentradas as empregadas contribuintes do RJU Estadual⁵ – representativas também, mas em menor escala.

De acordo com a tabela 9, as empregadas celetistas estão majoritariamente inseridas no setor de atividades sociais (26% nos dois anos analisados). Na seqüência estão: indústria de transformação, comércio de mercadorias e prestação de serviços (com respectivos 23%, 18% e 10,5%, em média). No setor social, a taxa de participação da empregada contribuinte não se alterou de 1992 para 99, enquanto na indústria de transformação sofreu queda e no setor de serviços e comércio apresentou aumento.

Os empregados contribuintes estão concentrados na indústria de transformação, comércio de mercadorias, prestação de serviços e transporte/comunicação (em média: 31%, 14%, 11% e 9% respectivamente). O movimento para eles é de declínio na indústria de transformação, crescimento no setor de comércio e na prestação de serviços, e constância no setor de transporte/comunicação.

⁵ Vale lembrar que no RJU, as empregadas contribuintes são maioria na esfera estadual, seguidas da federal e municipal, respectivamente.

Tabela 9
Distribuição de Empregados Celetistas que Contribuem para a Previdência,
Segundo Sexo e Setor de Atividade
Base: População Ocupada. Brasil. 1992 e 1999.

Setor de Atividade	1992		
	Homem	Mulher	Total
Agrícola	8,1	1,9	6,2
Indústria da Transformação	32,4	24,9	30,0
Indústria da Construção	8,7	1,0	6,3
Outras Atividades Industriais	3,4	1,2	2,7
Comércio de Mercadorias	13,2	16,3	14,2
Prestação de Serviços	9,6	9,5	9,6
Serviços Aux. Ativ. Econômica	4,2	5,8	4,7
Transporte/ Comunicação	8,7	2,4	6,7
Social	4,0	26,3	11,0
Administração Pública	3,6	4,3	3,8
Outras Atividades	4,1	6,4	4,8
Total	100,0	100,0	100,0
Setor de Atividade	1999		
	Homem	Mulher	Total
Agrícola	9,3	2,1	6,9
Indústria da Transformação	29,7	21,7	27,0
Indústria da Construção	7,1	0,7	5,0
Outras Atividades Industriais	2,8	0,9	2,2
Comércio de Mercadorias	15,4	19,1	16,6
Prestação de Serviços	12,3	11,5	12,0
Serviços Aux. Ativ. Econômica	4,7	6,8	5,4
Transporte/ Comunicação	8,9	2,9	6,9
Social	4,8	26,4	12,1
Administração Pública	2,2	2,7	2,4
Outras Atividades	2,8	5,0	3,6
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: PNADs 1992 e 1999.

Cabe lembrar que do total de empregados celetistas do setor de atividades sociais que contribuem, aproximadamente 75% são mulheres. Os homens são maioria nos demais setores – mesmo naqueles em que a presença feminina apresenta um movimento ascendente, como: serviços auxiliares da atividade econômica, comércio de mercadorias, administração pública e prestação de serviços (neles as mulheres representam menos de 40%, como pode ser visto na tabela 10).

Em *outras atividades*, segundo a PNAD⁶, estão as instituições de crédito, de seguros e de capitalização; comércio e administração de imóveis e valores mobiliários; organizações internacionais e representações estrangeiras; atividades não compreendidas nos demais ramos, atividades mal definidas ou não declaradas.

⁶ [www.previdencia social.gov.br/doc/pep_Pnad.pdf](http://www.previdencia.social.gov.br/doc/pep_Pnad.pdf)

Tabela 10
Percentual de Empregadas Celetistas Contribuintes,
Por Setor de Atividade
Base: População Ocupada. Brasil. 1992 e 1999.

Mulher		
Setor de Atividade	1992	1999
Agrícola	9,8	10,5
Indústria da Transformação	26,0	27,1
Indústria da Construção	5,2	4,9
Outras Atividades Industriais	14,3	13,9
Comércio de Mercadorias	36,1	38,8
Prestação de Serviços	31,0	32,4
Serviços Aux. Ativ. Econômica	38,7	42,2
Transporte/ Comunicação	11,2	14,4
Social	75,0	73,6
Administração Pública	35,5	38,6
Outras Atividades	41,4	47,2
Total	31,3	33,7

Fonte: PNADs 1992 e 1999.

Após uma abordagem com enfoque nos diversos setores de atividade das empregadas celetistas que contribuem para o sistema de previdência, importa observar o mesmo para as empregadas estatutárias estaduais contribuintes – este estudo é importante face à quantidade de mulheres nesses segmentos públicos, como é o caso das professoras.

De acordo com a tabela 11, o setor social e de administração pública, juntos agregam 95%, em média, dos empregados contribuintes que integram o Regime Jurídico Único da esfera de governo estadual.

Do total de empregadas contribuintes sob o RJU Estadual, 98% em média estão neste conjunto, sendo a maior parte do setor social (77,5%, em média). No caso dos homens, 91% estão no agrupamento (setor social e administração pública), mas a maioria (69%) prevalece no setor da administração pública.

Tabela 11
Distribuição de Empregados Contribuintes que integram o RJU Estadual,
Segundo Sexo e Setor de Atividade
Base: População Ocupada. Brasil. 1992 e 1999.

1992			
Setor de Atividade	Homem	Mulher	Total
Social	20,6	77,1	55,3
Administração Pública	69,1	20,2	39,1
Outras Atividades *	10,3	2,7	5,6
Total	100,0	100,0	100,0
1999			
Setor de Atividade	Homem	Mulher	Total
Social	23,8	78,0	55,9
Administração Pública	68,7	20,6	40,2
Outras Atividades *	7,4	1,4	3,9
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: PNADs 1992 e 1999.

* Nesta tabela, o setor "outras atividades" engloba o agrícola, indústria de transformação e da construção, demais atividades industriais, comércio de mercadorias, prestação de serviços, serviços auxiliares de atividade econômica, transporte/ comunicação.

A tabela 12 mostra que no setor social, 84% dos empregados contribuintes do RJU Estadual são do sexo feminino e apenas 16% do sexo masculino (em média). Na administração pública acontece o contrário: as mulheres são minoria (30% em média contra 70% de homens).

Com relação ao total, as mulheres continuam representando mais da metade dos servidores públicos nos dois anos estudados (61% contra 39% dos homens em 1992 e 59% contra 41% deles em 1999), de modo que nesses segmentos as perdas femininas não foram tão pesadas⁷.

⁷ Ver Bruschini (2000).

Tabela 12
Percentual de Empregadas Contribuintes que integram o RJU Estadual,
Segundo Sexo e Setor de Atividade
Base: População Ocupada. Brasil. 1992 e 1999.

Mulher		
Setor de Atividade	1992	1999
Agrícola	0,0	0,0
Indústria da Transformação	40,6	0,0
Indústria da Construção	15,3	17,2
Outras Atividades Industriais	18,8	11,9
Comércio de Mercadorias	63,5	53,8
Prestação de Serviços	34,9	10,3
Serviços Aux. Ativ. Econômica	38,9	40,7
Transporte/ Comunicação	15,1	31,9
Social	85,6	82,7
Administração Pública	31,8	30,4
Outras Atividades	44,2	27,7
Total	61,4	59,3

Fonte: PNADs 1992 e 1999.

Em síntese, nos anos de 1992 e 1999, no setor urbano, os empregados apresentam taxas de crescimento praticamente estáveis (com uma leve tendência ao declínio), enquanto as empregadas presenciam mudanças importantes: taxas de crescimento positivas.

Empregadoras que contribuem para a previdência, segundo o setor de atividade

Os empregadores, como já foi mencionado, fazem parte do conjunto de contribuintes individuais. Por isso, antes de qualquer análise, uma ressalva deve ser feita a respeito do uso das informações sobre este grupo: os números de contribuintes individuais estão fortemente subestimados pela PNAD, para o ano de 1999.

A menor expressividade numérica pode estar associada ao fato de que na PNAD são captados somente aqueles que efetivamente contribuíram no mês em que foi efetuada a coleta de dados, enquanto que o Anuário Estatístico da Previdência Social considera contribuinte individual quem contribuiu pelo menos um mês em todo o ano. Assim, quem é cadastrado como contribuinte individual, mas não recolheu a contribuição no mês da coleta de dados pela PNAD aparece como não contribuinte.

Posto isto, interessa observar onde estão as empregadoras que contribuem para o sistema: mais de 40% delas, conforme a tabela 13, estão no setor de comércio de mercadorias (os homens representam pouco mais de 30%). Na seqüência, elas podem ser

encontradas na prestação de serviços, indústria de transformação e atividades sociais (com respectivos 17%, 15% e 12%, em média).

Os empregadores do sexo masculino, depois do comércio de mercadorias, aparecem com percentuais relevantes nos seguintes setores: indústria de transformação, prestação de serviços e serviços auxiliares da atividade econômica (18%, 17% e 9,5% respectivamente - na média dos anos analisados).

A tabela seguinte mostra ainda que aumenta o percentual de empregadores que contribuem para a previdência, de 1992 para 1999, no setor de comércio, ao passo que cai na indústria de transformação e na prestação de serviços - setor que tem absorvido muitos dos trabalhadores, curiosamente não os empregadores que contribuem.

Tabela 13
Distribuição de Empregadores que Contribuem para a Previdência Social
Segundo Sexo e Setor de Atividade
Base: População Ocupada. Brasil. 1992 e 1999.

1992			
Setor de Atividade	Homem	Mulher	Total
Agrícola	11,9	1,9	10,1
Indústria da Transformação	18,9	18,1	18,8
Indústria da Construção	5,2	0,3	4,3
Comércio de Mercadorias	30,4	40,7	32,2
Prestação de Serviços	17,7	20,3	18,1
Serviços Aux. Ativ. Econômica	9,0	5,0	8,3
Social	3,0	10,2	4,3
Outras Atividades *	4,0	3,5	3,9
Total	100,0	100,0	100,0
1999			
Setor de Atividade	Homem	Mulher	Total
Agrícola	7,8	2,2	6,4
Indústria da Transformação	17,5	12,5	16,2
Indústria da Construção	5,4	0,7	4,2
Comércio de Mercadorias	33,2	43,9	35,8
Prestação de Serviços	15,6	13,1	15,0
Serviços Aux. Ativ. Econômica	10,1	10,9	10,3
Social	4,5	13,0	6,6
Outras Atividades *	6,0	3,7	5,4
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: PNADs 1992 e 1999.

* Nesta tabela, o setor "outras atividades" engloba Administração Pública, Transporte/Comunicação, Outras Atividades Industriais.

No comércio de mercadorias, onde está concentrada a maior parte dos empregadores somente 22% são mulheres, em 1992. Essa tendência parece estar se alterando, visto que em 1999, pela tabela 14, os percentuais femininos são elevados a 30% (conseqüentemente os masculinos caem de 78% para 70%).

Na indústria de transformação, a participação das empregadoras contribuintes também é menor que a dos empregadores que contribuem: 17% contra 83%, em 1992. Contudo, o movimento, para o ano de 99, também é de crescimento nos percentuais delas (19%) e declínio nos índices deles (81%).

O mesmo pode ser observado para os setores de prestação de serviços e social. No último, contudo, as diferenças não são tão acentuadas (42% para elas e 58% para eles em 1992, e 48% e 52%, respectivamente, em 1999).

No geral, a próxima tabela mostra que as mulheres são minoria, enquanto empregadoras contribuintes, em todos os setores de atividade, e muito embora estejam conquistando um pouco deste espaço, a presença de mulheres neste segmento ainda é muito tímida (menos de 25%).

Tabela 14
Percentual de Empregadoras que Contribuem para a Previdência,
Por Setor de Atividade
Base: População Ocupada. Brasil. 1992 e 1999.

Mulher		
Setor de Atividade	1992	1999
Agrícola	3,3	8,4
Indústria da Transformação	16,9	18,8
Indústria da Construção	1,1	4,3
Outras Atividades Industriais	10,4	9,2
Comércio de Mercadorias	22,2	30,0
Prestação de Serviços	19,6	21,3
Serviços Aux. Ativ. Econômica	10,6	25,9
Transporte/ Comunicação	5,4	12,2
Social	41,7	48,2
Administração Pública	0,0	35,0
Outras Atividades	30,9	23,9
Total	17,6	24,5

Fonte: PNADs 1992 e 1999.

Em resumo: diante de todo o exposto, o que se observa é uma crescente participação feminina enquanto empregadas e empregadoras, contribuintes do sistema previdenciário, espelhando o aumento das mulheres no segmento formal de trabalho.

Apesar disso, não é possível falar em eliminação das segregações por sexo, face à permanência das mulheres em posições de pior qualidade - postos, onde são auferidos os maiores rendimentos, como os de chefia, ainda são reservados aos homens (neles a presença das mulheres ainda é pouco representativa).

E mais: o aumento do contingente feminino nas atividades econômicas formais acontece paralelamente à queda de rendimentos dos trabalhadores nos anos 90, conforme demonstrado no primeiro capítulo. Isso pode significar que a utilização da força de trabalho feminina em substituição à masculina é uma forma de rebaixamento dos salários. Em meio a redução dos proventos, como afirma Montagner (2000), as mulheres continuam com salários inferiores aos percebidos pelos homens.

3.2. Mulheres que Não-Contribuem para a Previdência

O número de mulheres que não contribuem para a previdência social é superior ao de mulheres contribuintes nos dois anos analisados. No primeiro ano, de 24.771.595 ocupadas, 15.349.456 (62%) não contribuem e 9.422.139 (38%) contribuem, no segundo ano do total de 28.138.546 mulheres ocupadas, o número de não contribuintes é de 16.707.329 (59%) e o de contribuintes de 11.431.217 (41%).

Os homens que não contribuem também são percentualmente mais representativos do que os que contribuem. As diferenças entre eles, contudo, são menores do que as registradas no caso das mulheres, ou seja, o percentual de não contribuintes se aproxima mais dos índices de contribuintes (em 1992 de 55% e 45% respectivamente e em 1999 e 57% e 43%), como mostra a tabela 15.

Tabela 15
Percentual de Contribuintes e de Não Contribuintes, por Sexo.
Base: População Ocupada. Brasil. 1992 e 1999.

1992			
Sexo	Contribuintes	Não Contribuintes	Total
Homens	45,3	54,7	100,0
Mulheres	38,0	62,0	100,0
Total	42,5	57,5	100,0
1999			
Homens	43,0	57,0	100,0
Mulheres	40,6	59,4	100,0
Total	42,0	58,0	100,0

Fonte: PNADs 1992 e 1999.

De um modo geral, aumentou de um ano para outro o percentual de homens não contribuintes e de mulheres contribuintes – sinal desfavorável para eles e positivo para elas.

3.2.1. Onde estão as Mulheres que Não-Contribuem para a Previdência?

A tabela 16 demonstra que as mulheres que não contribuem para o sistema previdenciário ocupam, majoritariamente, a posição de conta-própria e doméstica (respectivos 87% e 78%, em média). Para os homens, as maiores taxas de não contribuição, são observadas na posição de conta-própria (81%).

Na categoria outros a taxa é de praticamente 100% (tanto para homens como para mulheres) - nela estão os ocupados em atividades de autoconstrução, autoprodução e trabalhos não remunerados – mas não será estudado mais profundamente por apresentar problemas metodológicos que fogem ao propósito deste trabalho.

Tabela 16
Taxa de Não Contribuição, por Sexo e Posição na ocupação
Base: População Ocupada. Brasil. 1992 e 1999

1992		
Posição na Ocupação	Índice de Não Contribuintes	
	Homens	Mulheres
Empregado	37,2	24,6
Conta própria	78,8	86,0
Empregador	36,1	30,2
Empregado Doméstico	64,1	82,0
Outros	99,2	98,8
Total	54,7	62,0
1999		
Posição na Ocupação	Índice de Não Contribuintes	
	Homens	Mulheres
Empregado	37,4	24,4
Conta própria	83,6	87,2
Empregador	42,8	32,7
Empregado Doméstico	56,0	74,3
Outros	99,4	98,5
Total	57,0	59,4

Fonte: PNADs 1992 e 1999.

Do total de não contribuintes, 31% trabalham por conta-própria em 1992 (aumentando para 35% em 1999), 30% são empregados (caindo para 29% em 1999), 10% são empregados domésticos (valor que permanece praticamente o mesmo em 1999) – setor que

abriga uma grande parcela de mulheres - e apenas 2,5% (em média) são empregadores. O restante está distribuído na categoria outros, conforme a tabela 17.

Vale notar que, de 1992 para 1999, aumenta a não contribuição das mulheres na posição de empregado - enquanto para os homens diminui. A propósito, a participação das não contribuintes também cresce nas posições de conta própria e empregador, se mantém no emprego doméstico e diminui no segmento outros - para os homens acontece o mesmo, com exceção do emprego doméstico, onde aumenta a não contribuição.

Tabela 17
Distribuição de Não Contribuintes, por Sexo e Posição na Ocupação
Base: População Ocupada. Brasil. 1992 e 1999.

Posição na Ocupação	1992		Total N-Contr.
	Homens	Mulheres	
	Não Contribuintes		
Empregado	22,9	6,9	29,8
Conta própria	21,6	9,4	31,0
Empregador	2,0	0,3	2,3
Empregado Doméstico	0,4	9,1	9,5
Outros	11,4	16,0	27,3
Total	58,3	41,7	100,0
Posição na Ocupação	1999		Total N-Contr.
	Homens	Mulheres	
	Não Contribuintes		
Empregado	21,4	7,2	28,6
Conta própria	24,6	10,0	34,6
Empregador	2,4	0,5	2,9
Empregado Doméstico	0,5	9,1	9,6
Outros	9,9	14,4	24,3
Total	58,9	41,1	100,0

Fonte: PNADs 1992 e 1999.

A tabela anterior mostra ainda que as mulheres são maioria somente na posição de empregados domésticos (e na posição outros) - segmentos mal remunerados e desprotegidos, como já foi demonstrado no capítulo 1.

Trabalhadoras por Conta-própria que não contribuem para a previdência Social

De acordo com a tabela 18, mais de 40% das trabalhadoras por conta-própria, que não contribuem para a previdência, prestam serviços - a tendência, contudo, é de declínio. Os trabalhadores por conta-própria, não contribuintes, que prestam serviços apresentam um

percentual bem menor, porém, crescente: de 11% em 1992 para 14% em 1999.

Também pode ser visto na próxima tabela, que no segundo setor de atividade mais representativo para as empregadas por conta-própria não contribuintes, o de Comércio de mercadorias, elas aparecem com 23% em 1992, aumentando para 29% em 1999. Já os homens permanecem com 14%.

Os trabalhadores não contribuintes do sexo masculino, cuja posição ocupacional é a conta-própria estão majoritariamente inseridos no setor agrícola, mas mostram sinais de queda: 46% no primeiro ano e 37% no último (nele também cai a participação das não contribuintes: de 18% para 14%). Outro setor importante, e crescente na absorção de homens que não contribuem, é a indústria da construção - nela estavam 15 % desses empregados em 1992, passando para 17% em 1999 (o percentual feminino neste ramo é zero) – (tabela 18).

Tabela 18
Distribuição de Trabalhadores por Conta-própria Não Contribuintes,
Segundo Sexo e Setor de Atividade
Base: População Ocupada. Brasil. 1992 e 1999.

1992			
Setor de Atividade	Homem	Mulher	Total
Agrícola	46,0	18,3	37,6
Indústria da Transformação	4,1	6,6	4,9
Indústria da Construção	14,9	0,1	10,4
Comércio de Mercadorias	14,0	23,0	16,8
Prestação de Serviços	11,4	44,9	21,6
Serviços Aux. Ativ. Econômica	2,1	2,4	2,2
Transporte/ Comunicação	4,0	0,2	2,8
Outras Atividades *	3,5	4,5	3,8
Total	100,0	100,0	100,0
1999			
Setor de Atividade	Homem	Mulher	Total
Agrícola	37,2	14,3	30,6
Indústria da Transformação	4,1	7,8	5,2
Indústria da Construção	17,1	0,0	12,2
Comércio de Mercadorias	13,8	28,7	18,1
Prestação de Serviços	14,1	40,2	21,6
Serviços Aux. Ativ. Econômica	3,8	3,3	3,6
Transporte/ Comunicação	6,3	0,4	4,6
Outras Atividades *	3,6	5,3	4,1
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: PNADs 1992 e 1999.

* Nesta tabela, o setor "outras atividades" engloba Administração Pública, Social e Outras Atividades Industriais.

Conforme a tabela 19, no setor de prestação de serviços – que concentra o maior contingente de trabalhadoras por conta-própria que não contribuem - do total de ocupados, 63% são mulheres e 34% homens no primeiro ano de análise. Em 1999, o índice de participação delas caiu para 54% e o percentual deles subiu para 46%.

No comércio de mercadorias, na agricultura e na indústria de construção a taxa de participação feminina é inferior à masculina. No primeiro caso (comércio de mercadorias), contudo, as diferenças não são tão acentuadas (42% para elas e 58% para eles em 1992), tendendo à aproximação com o passar do tempo (46% e 54%, respectivamente, em 1999). Já nos outros dois casos as diferenças são discrepantes e não apresentam sinais de reversão: no setor agrícola a taxa média de participação feminina não chega a 15% e na indústria de construção é praticamente 0% – (tabela 19).

Tabela 19
Distribuição de Trabalhadoras por Conta-própria Não Contribuintes,
por Setor de Atividade
Base: População Ocupada. Brasil. 1992 e 1999.

Mulher		
Setor de Atividade	1992	1999
Agrícola	14,8	13,5
Indústria da Transformação	41,5	43,6
Indústria da Construção	0,2	0,1
Outras Atividades Industriais	4,1	12,4
Comércio de Mercadorias	41,7	45,8
Prestação de Serviços	63,2	53,7
Serviços Aux. Ativ. Econômica	32,8	26,2
Transporte/ Comunicação	2,1	2,2
Social	72,6	70,8
Administração Pública	0,0	60,0
Outras Atividades	12,3	11,1
Total	30,4	28,8

Fonte: PNADs 1992 e 1999.

Diante do exposto, nota-se que a precarização, que sempre atingiu as mulheres, afeta também os homens, na década de 90, e no seu principal reduto, que por tradição é a indústria. Nesse setor eles apresentam taxas crescentes de não contribuição.

Trabalhadoras Domésticas que não contribuem para a previdência Social

As trabalhadoras domésticas conformam um segmento bastante representativo no

país: somente no ano de 1999 havia 4.960.092 domésticas, sendo 1.276.016 o número de contribuintes e 3.684.076 o de não contribuintes.

Neste setor de atividade (emprego doméstico), do contingente apresentado pela tabela 20, no que tange à não contribuição para o sistema previdenciário: 95% são mulheres, contra tão somente 5% de participação masculina.

Vale lembrar que a não contribuição para essas mulheres, inseridas em um dos setores mais vulneráveis do mercado de trabalho, significa além de parcos salários (como foi demonstrado no capítulo 1), ausência de proteção legal - seja no âmbito trabalhista, seja no previdenciário.

Tabela 20
Distribuição de Empregados Domésticos Não Contribuintes, por Sexo e Setor de Atividade.
Base: População Ocupada. Brasil. 1992 e 1999.

1992			
Setor de Atividade	Homem	Mulher	Total
Prestação de Serviços (N)	163.491	3.349.870	3.513.361
Prestação de Serviços (%)	4,7	95,3	100,0
1999			
Setor de Atividade	Homem	Mulher	Total
Prestação de Serviços (N)	209.460	3.684.076	3.893.536
Prestação de Serviços (%)	5,4	94,6	100,0

Fonte: PNADs 1992 e 1999.

Em síntese, na década de 90, as mulheres obtiveram ganhos significativos com relação à ampliação dos espaços ocupados no mercado de trabalho. Esses ganhos, contudo, não foram suficientes para afastá-las da situação de precariedade em que se encontram: os dados confirmam os percentuais ainda reduzidos de participação feminina em posições como o de empregadoras e as elevadas taxas em empregos desprotegidos como o doméstico.

Falta considerar o salário das mulheres que contribuem e das que não contribuem, tendo como referência o rendimento do sexo oposto, para verificar a qualidade da inserção feminina no sistema previdenciário.

3.3. Rendimento das Mulheres Contribuintes e das Não-Contribuintes

Para conhecer um pouco mais a fundo a condição das mulheres que contribuem e das que não contribuem para o sistema previdenciário brasileiro, importa verificar em que nível

salarial elas estão inseridas. Este estudo sobre remuneração, comparando faixas de rendimento de homens e mulheres, não visa resultados quantitativos (no sentido de evolução salarial), mas sinais da qualidade das ocupações, daí não ser necessário deflacionar os valores contidos nas tabelas deste tópico.

As faixas de rendimento aqui correspondem ao salário de contribuição, que é o valor declarado sobre o qual se calcula o quanto pagar para a previdência. Por exemplo: um empregado com renda equivalente a R\$300,00, que declare contribuir sobre esse valor, tem o mesmo como salário de contribuição – na verdade o valor é um pouco menor que R\$300,00, porque está desvinculado do salário mínimo.

De acordo com a portaria nº 479 de 07/05/04, para aquele que recebe até R\$752,62 (até 3 Salários de Contribuição) a alíquota, sobre o seu salário, para fins de recolhimento, é de 7,65%. De R\$752,63 a R\$780,00 (de 3 a 5 Salários de Contribuição) é de 8,65%; na faixa de R\$780,01 a R\$1.254,36 (de 5 a 10 Salários de Contribuição) é de 9%; e de a R\$1.254,37 até o teto de R\$2.508,72 (mais de 10 Salários de Contribuição) o índice é de 11%.

Posto isto, vale observar como se comporta a população ocupada feminina frente à distribuição salarial nas diferentes posições na ocupação.

3.3.1. Os Salários de Contribuição da População Ocupada

De um modo geral, o que se observa é uma massa crescente de trabalhadores com rendimentos inferiores a 3 Salários de Contribuição: 64% em 1992 e 68% em 1999 da população total ocupada. Mais de 75% das mulheres estão nessa faixa de rendimentos, sendo que o mesmo também acontece para os homens, mas em menores proporções (59% em média). Essa condição tende a se agravar com o tempo, visto a tendência positiva de crescimento para ambos os sexos na tabela 21.

Nas faixas de rendimentos mais altos, os ocupados do sexo masculino apresentam uma distribuição melhor do que as ocupadas. Apesar disso, à medida que aumentam os salários cai a participação dos ocupados (homens e mulheres) na média dos anos estudados.

Tabela 21
Distribuição da População Ocupada por Sexo e Faixa de Rendimento.

Salário de Contribuição	1992		
	Masculino	Feminino	Total
Até 3	55,9	75,9	63,7
De 3 a 5	14,6	9,5	12,6
De 5 a 10	17,1	9,1	14,0
Mais de 10	12,4	5,4	9,7
Total	100,0	100,0	100,0
Salário de Contribuição	1999		
Até 3	61,3	77,6	67,9
De 3 a 5	17,9	10,6	14,9
De 5 a 10	12,0	7,4	10,2
Mais de 10	8,8	4,4	7,0
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: PNADs 1992 e 1999

As taxas de contribuição aumentam, para ambos os sexos, com a elevação dos salários: quanto maior o salário do trabalhador maior a possibilidade dele contribuir e vice-versa. Na faixa de mais de 10 Salários de Contribuição, onde a presença das mulheres é pouco representativa, mais de 80% dos ocupados contribuem. Por outro lado, na faixa de até 3 Salários, onde está concentrada a maior parte das mulheres e também dos homens ocupados, mais de 70% deles não contribuem para a previdência social brasileira, como mostra a tabela 22.

Isso significa que os trabalhadores mais bem remunerados são os que contam com maior proteção. Conseqüentemente, os pior remunerados são também os menos protegidos - lembrando que as mulheres estão concentradas nesse último segmento (de baixo rendimento e pouca ou nenhuma garantia).

Por outro lado, as taxas femininas de contribuição são superiores às masculinas, em praticamente todas as faixas salariais, como pode ser visto na tabela que segue:

Tabela 22
Taxa de Contribuição, por Sexo e Faixa de Rendimento
Base: População Ocupada. Brasil. 1992 e 1999.

Taxa de Contribuição		
Salário de Contribuição	1992	
	Masculino	Feminino
Até 3	25,1	24,4
De 3 a 5	63,5	75,3
De 5 a 10	71,2	81,0
Mais de 10	81,5	88,8
Total	45,6	37,9
Salário de Contribuição	1999	
Até 3	28,0	29,2
De 3 a 5	60,3	74,4
De 5 a 10	69,4	82,0
Mais de 10	76,7	87,1
Total	43,0	40,5

Fonte: PNADs 1992 e 1999.

Importa agora verificar se a causa das mulheres contribuírem mais, embora pesem menos, está relacionada à posição na ocupação.

3.3.2. Renda e Posição na Ocupação

De acordo com a tabela 23, as maiores taxas de contribuição feminina, no grupo dos que auferem os menores rendimentos (até 3 Salários de Contribuição), são observadas entre os empregados (64% em média) e empregadores (51% contra 28% dos homens em 1992 e, respectivos, 41% e 19% em 99).

Na posição de conta-própria, as baixas taxas de contribuição feminina se equiparam às masculinas e as perspectivas de crescimento são ruins: de 8% em 1992 para 6% em 1999.

Na posição de empregados domésticos, as taxas femininas de contribuição são baixas e inferiores às masculinas (21% delas contra 35% deles, em média), conforme a próxima tabela, muito embora o volume das mulheres nesta posição seja elevado e muito superior ao dos homens - no ano de 1999 as domésticas ultrapassaram o número de 1.100.000 de contribuintes, enquanto o volume deles foi de pouco mais de 125.000.

Vale ressaltar que o número de empregadas domésticas que não contribuem para a previdência é mais que o triplo das que contribuem (a taxa de não contribuição, neste caso, é de quase 80%).

Tabela 23
Taxa de Contribuição dos Ocupados na Faixa de até 3 Salários,
por Sexo e Posição na Ocupação
Brasil. 1992 e 1999.

Taxa de Contribuição		
Até 3 Sal de Contr	1992	
Posição na Ocupação	Masculino	Feminino
Empregados (CLT + RJU)	41,2	62,2
Conta-própria	8,4	7,7
Empregador	27,6	50,5
Emp. Doméstico	30,7	16,6
Outros	0,8	1,2
Total	25,1	24,4
Posição na Ocupação	1999	
Empregados (CLT + RJU)	48,0	65,6
Conta-própria	6,0	5,8
Empregador	18,7	40,6
Emp. Doméstico	39,4	24,4
Outros	0,6	1,5
Total	28,0	29,2

Fonte: PNADs 1992 e 1999.

Os empregados contribuintes em estabelecimento, com até 3 salários de contribuição, são os mais expressivos, do conjunto das posições, representando 20.843.525 ocupados somente no ano de 1999. A tabela 24 mostra que neste segmento a taxa de participação feminina equivale a 76%, em média, enquanto a masculina corresponde a 90%.

A segunda posição mais significativa, na distribuição de contribuintes com até 3 salários, é de doméstica para elas (passando de 14% em 1992 para 18% em 1999) e de conta-própria para eles (de 8% para 6% - tendendo ao declínio, portanto).

Os Empregadores tem um peso muito pequeno, no total, quando comparado às outras posições – neste grupo, os percentuais masculinos prevalecem sobre os femininos.

Tabela 24
Distribuição dos Contribuintes na Faixa de até 3 Salários,
por Sexo e Posição na Ocupação
Brasil. 1992 e 1999.

Até 3 Salários de Contribuição	1992	
	Masculino	Feminino
Posição na Ocupação		
Empregados (CLT + RJU)	88,8	78,4
Conta-própria	8,2	5,1
Empregador	1,2	0,8
Emp. Doméstico	1,2	14,2
Outros	0,6	1,5
Total	100,0	100,0
Posição na Ocupação	1999	
Empregados (CLT + RJU)	91,0	76,6
Conta-própria	6,0	3,2
Empregador	0,8	0,6
Emp. Doméstico	1,8	18,2
Outros	0,3	1,4
Total	100,0	100,0

Fonte: PNADs 1992 e 1999.

De acordo com a tabela 25, do total de homens empregados em estabelecimento, que contribuem para a previdência, mais de 90% são celetistas. As mulheres apresentam um percentual um pouco menor, mas também representativo (mais de 80%).

No RJU, a distribuição feminina é maior que a masculina (19% contra 6% em 1992 e 20% contra 7% em 1999) – cresce, portanto, o número de servidoras. Vale lembrar que como estatutárias elas têm destaque no âmbito estadual, apesar dos sinais de mudança (queda de 13% para 9%) e aumento na esfera federal (de 3% para 5%) e na municipal (de 3% para 6%).

Tabela 25
Distribuição dos Empregados Contribuintes na Faixa de até
3 Salários de Contribuição, por Sexo e Posição na Ocupação
Brasil. 1992 e 1999.

Até 3 Sal. de Contribuição	1992		
	Masculino	Feminino	Total
Empregado RJU Federal	1,7	3,2	2,3
Empregado RJU Estadual	3,1	12,6	7,2
Empregado RJU Municipal	1,3	2,8	1,9
Empregado CLT	93,9	81,4	88,5
Total	100,0	100,0	100,0
Empregado	1999		
Empregado RJU Federal	2,3	5,4	3,6
Empregado RJU Estadual	2,2	8,6	5,0
Empregado RJU Municipal	2,6	6,1	4,1
Empregado CLT	92,9	79,9	87,3
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: PNADs 1992 e 1999.

A tabela 26 reforça o que foi comentado sobre a relação direta entre aumento de renda e de contribuição. Na faixa de 3 a 5 salários, as taxas de contribuição são superiores àquelas apresentadas pela tabela 23 (cuja renda corresponde a até 3 salários de contribuição), em todas as posições ocupacionais e para ambos os sexos.

As mulheres continuam apresentando taxas médias superiores às masculinas, no período analisado, como empregadas (90% contra 80%) e empregadoras (58% contra 41%), parecidas como conta-própria (24% para elas e 23% para eles) e menores como domésticas (49% e 65%, respectivamente). Nesta última posição, a diferença persiste apesar do aumento quantitativo de contribuintes (de 66.936 para 102.925 no caso das mulheres e de 14.569 para 26.899 no caso dos homens).

No total, as taxas femininas de contribuição são superiores às masculinas, nos dois anos analisados (apesar da tendência ao declínio para ambos). Isso acontece, porque as altas taxas de contribuição em ocupações onde a mulher tem um peso muito grande, como de empregada, compensam as baixas taxas onde a mulher é representativa, mas em proporções menores (como na posição de conta-própria e de doméstica).

Tabela 26
Taxa de Contribuição dos Ocupados na Faixa de 3 a 5 Salários,
por Sexo e Posição na Ocupação
Brasil. 1992 e 1999.

Taxa de Contribuição		
De 3 a 5 Sal de Contr	1992	
Posição na Ocupação	Masculino	Feminino
Empregados (CLT + RJU)	80,4	89,5
Conta-própria	23,3	21,8
Empregador	43,8	58,6
Emp. Doméstico	65,0	45,5
Outros	-	-
Total	63,5	75,3
Posição na Ocupação	1999	
Empregados (CLT + RJU)	79,7	89,6
Conta-própria	22,0	26,5
Empregador	37,6	57,9
Emp. Doméstico	64,9	52,0
Outros	-	-
Total	60,3	74,4

Fonte: PNADs 1992 e 1999.

A tabela 27 mostra um quadro parecido com o que foi visto na tabela 24: também na faixa de 3 a 5 salários de contribuição, o maior volume de ocupados contribuintes está na posição de empregado, ultrapassando 85% do total, tanto para homens como para mulheres.

Na seqüência, as ocupadas aparecem com um maior peso na posição de conta-própria e não de empregada doméstica. Na primeira posição os percentuais femininos são inferiores aos masculinos e na segunda acontece o contrário: as mulheres sobressaem.

Tabela 27
Distribuição dos Contribuintes na Faixa de 3 a 5 Salários,
por Sexo e Posição na Ocupação
Brasil. 1992 e 1999.

De 3 a 5 Salários de Contribuição	1992	
	Masculino	Feminino
Posição na Ocupação		
Empregados (CLT + RJU)	87,1	89,8
Conta-própria	10,0	4,6
Empregador	2,4	1,9
Emp. Doméstico	0,5	3,8
Outros	-	-
Total	100,0	100,0
Posição na Ocupação	1999	
Empregados (CLT + RJU)	85,3	85,7
Conta-própria	10,9	6,4
Empregador	3,2	3,2
Emp. Doméstico	0,6	4,7
Outros	-	-
Total	100,0	100,0

Fonte: PNADs 1992 e 1999.

A tabela 28 reproduz o que foi demonstrado na tabela 25: a grande maioria dos empregados que contribuem para a previdência social é celetista. As mulheres, porém, na faixa de 3 a 5 salários de contribuição aparecem em menores proporções como CLT (que na de até 3 salários). Esse fato acontece porque a quantidade de servidoras públicas nesta faixa de rendimento é maior, tendendo a ampliar com o passar dos anos (em 92, por exemplo, 24% das empregadas em estabelecimentos eram servidoras e em 1999 os percentuais já eram de 31% - para os homens os índices representam 9% e 11% respectivamente).

Vale notar que também nesta faixa de rendimentos a maior incidência de servidores está na esfera estadual, principalmente do sexo feminino (15% contra 5% dos homens em 1992 e 17% contra 6% em 1999), conforme a próxima tabela.

Tabela 28
Distribuição dos Empregados Contribuintes, na Faixa de 3 a 5
Salários de Contribuição, por Sexo e Posição na Ocupação
Brasil. 1992 e 1999.

De 3 a 5 Sal. de Contribuição	1992		
	Masculino	Feminino	Total
Empregado RJU Federal	3,0	5,1	3,7
Empregado RJU Estadual	5,0	15,1	8,4
Empregado RJU Municipal	1,4	4,2	2,3
Empregado CLT	90,6	75,6	85,5
Total	100,0	100,0	100,0
Empregado			
	1999		
Empregado RJU Federal	2,9	6,4	4,0
Empregado RJU Estadual	5,7	16,5	9,3
Empregado RJU Municipal	2,4	8,0	4,2
Empregado CLT	89,0	69,1	82,4
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: PNADs 1992 e 1999.

A tabela 29 reafirma que as taxas de contribuição aumentam com a elevação dos salários: mulheres e homens mais bem remunerados contam com maiores possibilidades de contribuir. A comparação da próxima tabela com as de rendimentos inferiores a 5 salários ressalta índices superiores em todas as posições ocupacionais.

Novamente as mulheres apresentam taxas de contribuição superiores as dos homens como empregadas em estabelecimento e como empregadoras; taxas semelhantes como conta-própria e inferiores como domésticas.

Tabela 29
Taxa de Contribuição dos Ocupados na Faixa de 5 a 10 Salários,
por Sexo e Posição na Ocupação
Brasil. 1992 e 1999.

Taxa de Contribuição		
De 5 a 10 Sal de Contr	1992	
	Masculino	Feminino
Empregados (CLT + RJU)	86,6	92,3
Conta-própria	38,8	36,1
Empregador	60,6	71,3
Emp. Doméstico	77,2	43,2
Outros	-	-
Total	71,2	81,0
Posição na Ocupação	1999	
Empregados (CLT + RJU)	85,7	93,4
Conta-própria	36,8	36,6
Empregador	60,1	71,5
Emp. Doméstico	91,7	47,7
Outros	-	-
Total	69,4	82,0

Fonte: PNADs 1992 e 1999.

Pela tabela 30 é possível notar que a maioria dos ocupados continua concentrada na posição de empregados (77% dos homens e 86% das mulheres, em média), apesar das taxas serem inferiores àquelas apresentadas pelas tabelas de renda inferior a 5 salários.

A participação dos empregados na faixa de 5 a 10 salários de contribuição é menor, porque os índices estão mais distribuídos entre os conta-própria e os empregadores. Nos primeiros, os percentuais masculinos correspondem a 15% e os femininos a 7% (nos dois anos estudados); nos segundos os homens passam de 7% para 10% e as mulheres de 4% para 7% (de 1992 a 1999).

Os empregados domésticos não são representativos na faixa de 5 a 10 salários de contribuição (em 1999 os homens eram apenas 0,3 e as mulheres 1%).

Tabela 30
Distribuição dos Contribuintes na Faixa de 5 a 10 Salários,
por Sexo e Posição na Ocupação
Brasil. 1992 e 1999.

De 5 a 10 Salários de Contribuição	1992	
	Masculino	Feminino
Empregados (CLT + RJU)	77,8	87,2
Conta-própria	15,2	7,4
Empregador	6,9	4,4
Emp. Doméstico	0,2	1,0
Outros	0,0	0,0
Total	100,0	100,0
Posição na Ocupação	1999	
Empregados (CLT + RJU)	75,5	85,4
Conta-própria	14,6	7,1
Empregador	9,5	6,5
Emp. Doméstico	0,3	1,0
Outros	0,0	0,0
Total	100,0	100,0

Fonte: PNADs 1992 e 1999.

Dos empregados contribuintes – segmento que agrega a maior parte dos ocupados na faixa de 5 a 10 salários de contribuição – 71% são celetistas em 1999 (o percentual era de 81% em 92). Vale notar que, neste ano, 80% dos homens são regidos pela CLT, enquanto as mulheres, neste segmento, representam 56%.

As empregadas contribuintes estão mais concentradas que os empregados no RJU – elas conformam, neste regime, 44% do contingente feminino e eles apenas 20%, em 1999 -

lembrando que a esfera em destaque para ambos é a estadual.

Vale observar ainda que nesta faixa (de 5 a 10 salários de contribuição) o percentual de servidores é maior (conseqüentemente o de celetistas é inferior) ao apresentado na faixa de até 3 salários de contribuição, sinalizando para o fato de que os empregados contribuintes do RJU são mais representativos nas faixas de rendimentos mais elevados.

Tabela 31
Distribuição dos Empregados Contribuintes, na Faixa de 5 a 10
Salários de Contribuição, por Sexo e Posição na Ocupação
Brasil. 1992 e 1999.

De 5 a 10 Sal. de Contribuição	1992		
	Masculino	Feminino	Total
Empregado RJU Federal	4,5	9,0	5,8
Empregado RJU Estadual	6,9	20,8	11,1
Empregado RJU Municipal	1,3	4,8	2,3
Empregado CLT	87,4	65,4	80,7
Total	100,0	100,0	100,0
	1999		
Empregado RJU Federal	7,0	12,1	8,8
Empregado RJU Estadual	11,1	24,1	15,8
Empregado RJU Municipal	2,4	8,2	4,4
Empregado CLT	79,6	55,5	71,0
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: PNADs 1992 e 1999.

Na faixa, cujo rendimento ultrapassa os 10 salários, as taxas de contribuição são as mais elevadas – superando as apresentadas nas faixas de rendimentos inferiores – em praticamente todas as posições e para ambos os sexos.

Novamente prevalece a posição de empregado com taxas próximas a 90% (no caso dos homens) ou superiores (no caso das mulheres). Em seguida aparece o empregador (homens com 76% e mulheres com 80%), o doméstico (70% e 100% respectivamente) e os conta-própria (eles com 56% e elas com 60%) – dados para o ano de 1999.

Tabela 32
Taxa de Contribuição dos Ocupados na Faixa de Mais de 10 Salários,
por Sexo e Posição na Ocupação
Brasil. 1992 e 1999.

Taxa de Contribuição		
Mais de 10 Sal de Contr	1992	
Posição na Ocupação	Masculino	Feminino
Empregados (CLT + RJU)	90,9	95,2
Conta-própria	58,6	58,9
Empregador	78,5	82,4
Emp. Doméstico	72,9	31,7
Outros	-	-
Total	81,5	88,8
Posição na Ocupação	1999	
Empregados (CLT + RJU)	88,2	95,2
Conta-própria	55,5	59,8
Empregador	75,5	80,1
Emp. Doméstico	69,9	100,0
Outros	-	-
Total	76,7	87,1

Fonte: PNADs 1992 e 1999.

As informações da tabela 33, comparadas com as tabelas anteriores, demonstram que os empregados contribuintes, na faixa de mais de 10 salários de contribuição, muito embora sejam os mais representativos, perdem espaço para outras posições, especialmente no caso dos homens (18% são conta-própria em 1999 e 26% empregadores – para as mulheres as taxas são significativas, mas inferiores: 10% e 17% respectivamente). As porcentagens são nulas para os empregados domésticos.

Tabela 33
Distribuição dos Contribuintes na Faixa de Mais de 10 Salários,
por Sexo e Posição na Ocupação
Brasil. 1992 e 1999.

Mais de 10 Salários de Contribuição	1992	
Posição na Ocupação	Masculino	Feminino
Empregados (CLT + RJU)	65,2	81,3
Conta-própria	15,0	8,8
Empregador	19,8	9,8
Emp. Doméstico	0,0	0,1
Outros	0,0	0,0
Total	100,0	100,0
Posição na Ocupação	1999	
Empregados (CLT + RJU)	55,7	72,2
Conta-própria	18,0	10,2
Empregador	26,2	17,4
Emp. Doméstico	0,0	0,1
Outros	0,0	0,0
Total	100,0	100,0

Fonte: PNADs 1992 e 1999.

Na faixa de mais de 10 salários de contribuição a proporção de servidores públicos é maior que nas tabelas de rendimentos inferiores. Nesse contexto, as mulheres do RJU representam 38% das empregadas que contribuem e os homens 16%, em 1992 - esses valores sobem para 45% e 28% respectivamente, no ano de 1999, conforme a tabela 34.

Vale notar ainda, na próxima tabela, que no RJU os dados da esfera federal são maiores que os da estadual, para os homens e inferiores, mas muito próximos, para as mulheres – tanto em 1992 como em 1999.

Tabela 34
Distribuição dos Empregados Contribuintes, na Faixa de Mais de 10 Salários de Contribuição, por Sexo e Posição na Ocupação Brasil. 1992 e 1999.

Mais de 10 Sal. Contribuição	1992		
	Masculino	Feminino	Total
Empregado RJU Federal	8,1	15,5	10,1
Empregado RJU Estadual	6,9	17,9	9,9
Empregado RJU Municipal	1,0	4,2	1,9
Empregado CLT	84,0	62,4	78,1
Total	100,0	100,0	100,0
	1999		
Empregado RJU Federal	13,9	18,3	15,4
Empregado RJU Estadual	11,6	19,0	14,1
Empregado RJU Municipal	2,0	8,1	4,0
Empregado CLT	72,5	54,6	66,5
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: PNADs 1992 e 1999.

Em suma, este capítulo mostrou que as maiores taxas de contribuição femininas estão entre as mulheres que ocupam a posição de empregada e de empregadora. Das empregadas que contribuem para a previdência social, a maioria é celetista - fato marcante em todas as faixas de rendimento apresentadas, muito embora seja decrescente com a elevação dos salários (aumentando, em contrapartida, o contingente de estatutárias, principalmente na esfera estadual). Vale registrar a possibilidade de muitas empregadas, mesmo regidas pela CLT, estarem ocupadas no setor público, onde as contribuições são obrigatórias.

Por outro lado, as mais baixas taxas de contribuição estão entre as trabalhadoras por conta-própria e as domésticas - ambas no setor de prestação de serviços. Importa destacar aqui que quanto menor a renda da população ocupada menor a taxa de contribuição – na faixa de até 3 salários de contribuição, por exemplo, onde a mulher tem destaque, mais de 70% dos ocupados não contribuem, ficando assim à margem da proteção social.

Capítulo 4: A Participação da Mulher como Beneficiária da Previdência Social

O capítulo que se inicia pretende verificar, através de um estudo estatístico, se o quadro apresentado pelas mulheres, enquanto beneficiárias, comprova ou refuta a idéia que elas se apropriam de uma parcela de recursos não justificáveis sob o prisma legal e social, ou seja, recebem benefícios de maior duração¹ (em relação aos auferidos pelos homens) e que mais sobrecarregam o Estado.

Para a construção do perfil da beneficiária do sistema no período de análise proposto (1992 a 1999), a base de dados utilizada para o processamento dos indicadores é o Anuário Estatístico da Previdência Social. Para este estudo propõe-se uma subdivisão em três itens: um para os *Benefícios Mantidos*, outro para os *Concedidos* e um último para os *Cessados* (todos relacionados às diferenças por gênero e situação de domicílio).

4.1. Inserção Feminina no âmbito dos Benefícios Mantidos

Nesta parte pretende-se traçar o perfil geral do sistema e verificar a participação da mulher através da evolução de alguns tipos de benefícios previdenciários e assistenciais do INSS, mantidos em dezembro. A propósito, os benefícios mantidos foram escolhidos por retratarem o estoque cadastrado no sistema previdenciário.

Segundo o Anuário Estatístico da Previdência Social (1999), um benefício é incorporado ao Cadastro de Benefícios logo após ser concedido, o que implica em pagamentos mensais até cessar o direito ao recebimento - essas informações englobam os benefícios ativos e os suspensos.

A tabela 35 sintetiza o movimento dos benefícios mantidos, através de taxas de crescimento para os anos de 1992 e 1999. Deve-se lembrar que o ano de 1992 foi escolhido por ser o primeiro da década com informações discriminadas por sexo e situação de domicílio, nos anuários estatísticos da Previdência Social.

De um modo geral, constata-se um aumento na quantidade das aposentadorias, principalmente naquelas por tempo de serviço que apresenta índices de 94%, enquanto

¹ Para tanto também será usada a idade com que a mulher obtém os primeiros rendimentos provenientes do sistema e a idade com que deixa de recebê-los.

as aposentadorias por idade, benefício com maior contingente de aposentados cobertos, crescem aproximadamente 59%.

Ao verificar os tipos de benefícios por situação de domicílio percebe-se que no setor rural as taxas de crescimento são sempre positivas e muito maiores que as urbanas, tanto para homens como para mulheres, mas com destaque para elas nas aposentadorias por idade e para eles nas aposentadorias por tempo de serviço.

Os maiores índices para o setor rural resultam da extensão dos direitos dos trabalhadores urbanos aos rurais e da possibilidade desses requisitarem aposentadoria cinco anos mais cedo em relação àqueles. Contudo, apesar do extraordinário crescimento dos benefícios rurais deve-se lembrar que nesse setor ainda existem poucos beneficiários quando comparados ao setor urbano.

No geral, a taxa de crescimento feminina superou à masculina. Nas aposentadorias por tempo de serviço, por exemplo, os índices demonstrados na tabela 35 são da ordem de 166,5% para as mulheres e 86% para os homens, enquanto nas aposentadorias por idade os percentuais sobem para 223% e 172% respectivamente.

Tabela 35

RGPS: Benefícios Mantidos - Taxa de Crescimento para ATS e Aposentadoria por Idade, por Sexo e Clientela. Brasil. 1992 e 1999.

Clientela	1992					
	Aposentadoria por Tempo de Serviço			Aposentadoria por Idade		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Urbano	1394802	225972	1662747	407563	601787	1018572
Rural	74	7	83	175644	212157	2548282
Total	1394876	225979	1662830	583.207	813.944	3.566.854
Clientela	1999					
Urbano	2590596	601951	3217529	553624	974172	1531534
Rural	4803	223	5026	1034167	1652843	4126872
Total	2.595.399	602.174	3.222.555	1.587.791	2.627.015	5.658.406
Clientela	Taxa de Crescimento (%)					
Urbano	85,7	166,4	93,5	35,8	61,9	50,4
Rural	6390,5	3085,7	5955,4	488,8	679,1	61,9
Total	86,1	166,5	93,8	172,3	222,8	58,6

Fonte: AEPS - 1992 e 1999.

Nota: a diferença entre a somatória de homens e mulheres, e o total equivale à quantidade de ignorados.

Se, por um lado, aumentam as aposentadorias, por outro caem os benefícios assistenciais - as rendas mensais vitalícias por invalidez e por idade, por exemplo, apresentam queda de 25% e 36% respectivamente.

Nos benefícios assistenciais as taxas apresentam declínios maiores para as mulheres, em relação aos homens. Na renda mensal vitalícia, a queda é de 27% para as mulheres contra 8% dos homens, no caso de invalidez, e de 34% e 30%, respectivamente, por idade.

Tabela 36

RGPS: Benefícios Mantidos - Taxa de Crescimento para RMV Invalidez e Idade, por Sexo e Clientela. Brasil. 1992 e 1999.

Clientela	1992					
	Renda Mensal Vitalícia Invalidez			Renda Mensal Vitalícia Idade		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Urbano	116743	338281	464706	57859	230872	295200
Rural	1774	3214	315010	562	3503	364454
Total	118.517	341.495	779.716	58.421	234.375	659.654
Clientela	1999					
Urbano	96206	232087	333663	35696	129221	166743
Rural	12431	17126	250749	4836	24667	253231
Total	108.637	249.213	584.412	40.532	153.888	419.974
Clientela	Taxa de Crescimento (%)					
Urbano	-17,6	-31,4	-28,2	-38,3	-44,0	-43,5
Rural	600,7	432,9	-20,4	760,5	604,2	-30,5
Total	-8,3	-27,0	-25,0	-30,6	-34,3	-36,3

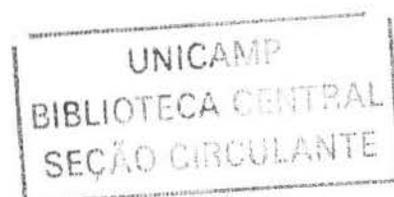
Fonte: AEPS - 1992 e 1999.

Nota: a diferença entre a somatória de homens e mulheres, e o total equivale à quantidade de ignorados.

O aumento da participação das mulheres nas aposentadorias, principalmente naquelas por tempo de serviço, revela, como observa Matijascic (2001), melhoria na qualidade da inserção feminina no contexto previdenciário, tendo em vista que tais benefícios são destinados às pessoas capazes de cumprir com os requisitos de contribuição para fins de elegibilidade.

A queda do percentual de mulheres dependentes de benefícios assistenciais também sinaliza melhorias, pois recebe assistência o indivíduo que não tem condições de cumprir com as condições de elegibilidade.

Segundo o autor, supracitado, "os resultados observados em relação às mulheres refletem, em alguma medida, o aumento da força de trabalho feminina sobre a PEA nos anos 1970 e 1980. Mas ela ainda é pouco representativa nas aposentadorias por tempo de serviço, pois a maioria das mulheres não consegue totalizar trinta anos de contribuições (...)".



Pelos percentuais expostos na tabela 37 é possível perceber que mesmo com as referidas taxas de crescimento, a participação feminina não chega a 20% nas aposentadorias por tempo de contribuição (enquanto os homens ultrapassam os 80%).

Paralelamente, nas aposentadorias por idade, onde as exigências contributivas são menores ou inexistem (como no caso dos rurais), as mulheres são muito mais representativas do que os homens.

Tabela 37
RGPS: Benefícios Mantidos – Percentual de Aposentadorias,
Segundo Sexo e Clientela. Brasil. 1992 e 1999.

Clientela	1992					
	Aposentadoria por Tempo de Serviço			Aposentadoria por Idade		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Urbano	83,9	13,6	100	11,4	16,9	28,6
Rural	0	0	0	4,9	5,9	71,4
Total	83,9	13,6	100	16,4	22,8	100
Clientela	1999					
Urbano	80,4	18,7	99,8	9,8	17,2	27,1
Rural	0,1	0	0,2	18,3	29,2	72,9
Total	80,5	18,7	100	28,1	46,4	100

Fonte: AEPS - 1992 e 1999.

Nota: a diferença entre a somatória de homens e mulheres, e o total equivale à quantidade de ignorados.

Também com relação aos benefícios assistenciais, que independem de contribuições efetuadas, as mulheres sobressaem - tanto nas Rendas Mensais Vitalícias por Idade como por Invalidez. Esses amparos, segundo o anuário estatístico (1999), "tem valor fixo igual a 1 salário mínimo, garantido à pessoa portadora de deficiência ou idosa, com 67 anos ou mais, que comprove não possuir meios de prover a própria manutenção e nem de tê-la provida por sua família." Os benefícios assistenciais, desse modo, são destinados aos indivíduos mais pobres, que dificilmente conseguem efetuar contribuições.

Tabela 38

RGPS: Benefícios Mantidos – Percentual de RMV, Segundo Sexo e Clientela. Brasil. 1992 e 1999.

Clientela	1992					
	Renda Mensal Vitalicia Invalidez			Renda Mensal Vitalicia Idade		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Urbano	15	43,4	59,6	8,8	35	44,8
Rural	0,2	0,4	40,4	0,1	0,5	55,2
Total	15,2	43,8	100	8,9	35,5	100
Clientela	1999					
Urbano	16,5	39,7	57,1	8,5	30,8	39,7
Rural	2,1	2,9	42,9	1,2	5,9	60,3
Total	18,6	42,6	100	9,7	36,6	100

Fonte: AEPS - 1992 e 1999.

Nota: a diferença entre a somatória de homens e mulheres, e o total equivale à quantidade de ignorados.

Com relação à idade do segurado, a tabela 39 demonstra que nos benefícios mantidos, no período de 1992 e 1999, os segurados do setor rural se aposentam com menos idade em relação aos urbanos.

Entre homens e mulheres a diferença alcança, para aposentadorias por tempo de serviço, em média, dois anos no urbano e um no rural.

Nas aposentadorias por Idade, a diferença entre os sexos, no ano de 1999, é de quatro anos, em média, para a clientela urbana - os homens aposentam com 74 e as mulheres com 70 anos – e de dois para os beneficiários rurais.

Tabela 39

RGPS: Benefícios Mantidos – Distribuição de Idade e Média de Idade para Aposentadoria, Segundo por Sexo e Clientela. Brasil. 1992 a 1999.

Clientela	1992					
	Aposentadoria por Tempo de Serviço			Aposentadoria por Idade		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Urbano	62	60	61	72	67	70
Rural	61	61	61	63	62	63
Clientela	1999					
Urbano	60	57	59	74	70	72
Rural	57	55	56	67	65	66
Clientela	Média (1992 e 1999)					
Urbano	61	59	60	73	69	71
Rural	59	58	59	65	64	64

Fonte: AEPS - 1992 a 1999.

Com relação à Renda Mensal Vitalícia por Idade, nos Benefícios Mantidos, observa-se que a média de idade para as pessoas incapazes de proverem a própria subsistência no setor urbano é de 82 anos para homens e 83 para as mulheres, ou seja, bem depois do limite mínimo estabelecido por lei (70 anos). No rural a média de idade é de 77 anos para ambos, como pode ser visto na tabela 40.

Dos que recebem a Renda Mensal Vitalícia por Invalidez percebe-se que para todos os anos a média de idade feminina é em muito superior às masculinas. As urbanas, por exemplo, recebem a assistência com 73 anos, enquanto isso, no mesmo setor a idade masculina é de 65 anos; no rural as idades caem para 61 e 55 anos respectivamente.

Tabela 40

RGPS: Benefícios Mantidos – Distribuição de Idade e Média de Idade para RMV, segundo sexo e clientela.
Brasil. 1992 a 1999.

Clientela	1992					
	Renda Mensal Vitalícia Idade			Renda Mensal Vitalícia Invalidez		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Urbano	81	82	82	65	72	69
Rural	75	74	75	53	59	56
Clientela	1999					
Urbano	82	84	83	65	74	70
Rural	79	79	79	56	62	59
Clientela	Média (1992 e 1999)					
Urbano	82	83	82	65	73	69
Rural	77	77	77	55	61	58

Fonte: AEPS - 1992 a 1999.

Um auxílio importante para as trabalhadoras, por ocasião do nascimento de um filho, é o Salário-Maternidade – benefício pago diretamente pelo INSS a todas as seguradas da Previdência Social, inclusive a empregada doméstica, a avulsa e a contribuinte individual, especial e facultativa.

Esse tipo de benefício vem assumindo importância crescente na vida das mulheres, o que pode ser constatado através da elevada taxa de crescimento de 751%, entre 1992 e 1999, segundo tabela 41. O aumento anual para seguradas que têm, em média 27 anos, tem sido significativo em qualquer situação de domicílio, mas, sobretudo, para as rurais que passam a deter, em 1999, 52% do auxílio, ultrapassando as urbanas, que até o ano anterior eram percentualmente superiores.

Tabela 41

RGPS: Benefícios Mantidos – Salário Maternidade, por clientela e Média de Idade Brasil. 1992 a 1999.

Clientela	Salário Maternidade									
	1992		1994		1996		1998		1999	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Urbano	2.890	100,0	5.803	84,5	6.470	60,0	10.179	50,3	11.694	47,6
Rural	-	-	1.064	15,5	4.310	40,0	10.043	49,7	12.889	52,4
Total	2.890	100,0	6.867	100,0	10.780	100,0	20.222	100,0	24.583	100,0
Tx. Cresc. total (1992 a 1999) = 750,6										
Clientela	Idade Média									
	1992		1994		1996		1998		1999	
	Idade Média		Idade Média		Idade Média		Idade Média		Idade Média	
Urbano	27		27		26		27		27	
Rural			29		28		27		27	
Total	27		27		27		27		27	

Fonte: AEPS - 1992 a 1999.

Com relação ao valor das aposentadorias, pela tabela 42, é possível verificar que no ano de 1999, além das mulheres representarem, em valores absolutos, uma quantidade muito inferior a dos homens, totalizando no setor urbano 601.951 aposentadorias por tempo de serviço contra as 2.590.596 masculinas (no rural equivale a 223 e 4802, respectivamente), elas ainda recebem benefícios menores (cerca de R\$479,00 contra R\$593,00 dos homens, no setor urbano, e respectivos R\$311,00 e R\$358,50 no rural).

Quando avaliados os rendimentos por faixa etária, verifica-se que os valores médios mais altos acontecem para as mulheres com idade entre 40 e 49 e para os homens na faixa etária de 60 a 69 anos. Contudo, mesmo que as mulheres recebam maiores benefícios em idades mais jovens que os homens, não se pode falar em igualdade de condições, face às diferenças nos valores desses rendimentos – os maiores benefícios femininos são bem menores do que os maiores benefícios masculinos (R\$600,00 contra R\$708,00 no setor urbano e R\$427,00 contra R\$583,00 no rural).

Tabela 42

Benefícios Mantidos – Quantidade e Valor, em Reais, das Aposentadorias por Tempo de Serviço, segundo Sexo, Faixa etária e Clientela. Brasil. 1999.

Faixa Etária	Quantidade de ATS Mantidas (em 1999)							
	Urbano				Rural			
	Homem	Mulher	Ignorado	Total	Homem	Mulher	Ignorado	Total
Até 29 anos	3	0	1	4	0	0	0	0
30 a 39 anos	4578	1434	3	6015	12	0	0	12
40 a 49 anos	353393	133092	4	486489	640	53	0	693
50 a 59 anos	937247	250879	55	1188181	2293	120	0	2413
60 a 69 anos	856347	150389	1174	1007910	1784	40	0	1824
70 a 79 anos	359433	54275	12841	426549	70	8	0	78
80 a 89 anos	70031	10331	8918	89280	3	2	0	5
90 e mais	5.536	855	977	7.368	1	0	0	1
Ignorada	4.028	696	1.009	5.733	0	0	0	0
Total	2590596	601951	24982	3217529	4803	223	0	5026
Fx. Etária	Valor Médio das ATS Mantidas – R\$							
	Urbano				Rural			
	Homem	Mulher	Ig	Total	Homem	Mulher	Ig	Total
Até 29 anos	265,7	0	139,8	234,2	0	0	0	0
30 a 39 anos	495,5	379,3	139,8	470,4	0	0	0	0
40 a 49 anos	562	600,1	371,5	541,7	297,1	0	0	297,1
50 a 59 anos	687,3	493,9	470	638,3	583,3	205,4	0	572,2
60 a 69 anos	708	557,5	689,8	667	529,2	427,1	0	516,7
70 a 79 anos	676,3	537,6	837,5	641,3	438	378	0	434,5
80 a 89 anos	615,1	474,5	621,1	585,3	359,4	275,8	0	355,2
90 e mais	501,6	375,4	449,8	480,1	242,4	-	-	242,4
Ignorada	555	420,4	456,2	521,3	-	-	-	-
Total	592,6	478,9	547,6	571	358,5	310,6	-	356,4

Fonte: AEPS. 1999.

Nas aposentadorias por Idade, conforme a tabela 43, o menor valor total de benefícios R\$ 915.174.431,60 é dividido entre um contingente bem maior de pessoas (5.658.406), em relação às aposentadorias por tempo de serviço, onde R\$1.838.952.919,00 é distribuído entre 3.222.555 beneficiários, segundo o anuário estatístico de 1999.

Dos aposentados por Idade, a mulher tem destaque por ser a mais numerosa, representa, por exemplo, no setor urbano: 974.172 contra 553.624 dos beneficiários do sexo masculino (no rural, a quantidade de mulheres beneficiárias das aposentadorias por idade sobe para 1.652.843 e os homens para 1.034.167).

Apesar de mais numerosas, não são as mulheres que detêm os maiores rendimentos também neste tipo de aposentadoria. Os homens apresentam valores

médios mais altos tanto no setor urbano (R\$276,00 contra R\$201,00 das mulheres) como no rural (R\$138,00 e R\$136,00 respectivamente).

Tabela 43

RGPS: Benefícios Mantidos – Quantidade e Valor das Aposentadorias por Idade, segundo Sexo, Faixa etária e Clientela. Brasil. 1999.

Faixa Etária	Quantidade de Aposentadorias por Idade Mantidas (em 1999)							
	Urbano				Rural			
	Homem	Mulher	Ignorado	Total	Homem	Mulher	Ignorado	Total
55 a 59 anos						327825	21	327846
60 a 69 anos	147070	527942	2	675014	753191	943052	160	1696403
70 a 79 anos	321720	379900	16	701636	277215	357423	568614	1203252
80 a 89 anos	78542	60846	2262	141650	3513	23421	655226	682160
90 e mais	4.481	2197	1005	7.683	187	1082	215704	216973
Ignorada	1.811	3287	453	5.551	61	40	137	238
Total	553624	974172	3738	1531534	1034167	1652843	1439862	4126872
Faixa Etária	Valor Médio das Aposentadorias por Idade Mantidas - R\$							
	Urbano				Rural			
	H	M	Ig	Total	H	M	Ig	Total
55 a 59 anos					139,2	136,2	136,3	137,4
60 a 69 anos	153,7	137,9	224,1	137,2	136,1	136	136,6	161
70 a 79 anos	259,6	348,4	226,9	144,1	136,2	136,7	137,4	169,7
80 a 89 anos	307,4	278	272,1	141,3	136,1	138	138	157,9
90 e mais	293,6	204	255,2	263	155	136,1	137,7	137,7
Ignorada	260,9	191,1	196,5	214,3	137,8	147,6	112,3	124,8
Total	275,8	201,1	262,3	228,2	138	136,1	137,5	137,1

Fonte: AEPS. 1999.

Em resumo, apesar das taxas femininas de crescimento serem maiores que as masculinas nas aposentadorias por tempo de serviço, onde estão concentrados os mais altos valores de rendimentos, as mulheres continuam menos representativas do que os homens nesse tipo de benefício (não atingindo os 20%). Além de menos numerosas, seus benefícios têm valores reduzidos quando comparados aos percebidos pelos homens.

Associa-se a isso o fato delas possuírem benefícios de menor valor mesmo nas aposentadorias por idade, onde são mais representativas. O resultado é visível: as mulheres têm uma inserção pior que os homens no âmbito previdenciário.

4.2. Inserção Feminina no âmbito dos Benefícios Concedidos

A concessão representa, segundo o anuário estatístico da Previdência Social (1999), "o fluxo de entrada de novos benefícios no Cadastro de Benefícios da DATAPREV". O estudo dos Benefícios Concedidos, portanto, permite uma avaliação a respeito da inserção feminina no âmbito da Previdência Social.

Os dados da tabela 44 apresentam queda nas taxas de crescimento das aposentadorias. As por tempo de serviço, por exemplo, apresentam queda nos índices da ordem de 35% - o mesmo ocorre com as aposentadorias por idade (51%).

As taxas de crescimento para as aposentadorias por tempo de serviço caem mais para os homens do que para mulheres, no setor urbano, e são positivas para ambos os sexos no setor rural, face aos avanços sociais introduzidos com Constituição Federal de 1988, tais como: equiparação dos benefícios urbanos e rurais, redução da idade em cinco anos (nas aposentadorias por idade) para a obtenção de benefícios no setor rural, bem como a elevação do valor do benefício em no mínimo um salário.

A queda nas taxas de crescimento, verificada para o total das beneficiárias por tempo de serviço, é da ordem de 9%, enquanto as que se aposentam por idade apresentam queda de 51%. Isso significa que apesar das taxas de crescimento estarem declinando, as mulheres estão se aposentando mais por tempo de serviço, ou seja, estão contribuindo mais para o sistema. Melhora, portanto, a qualidade da inserção feminina no sistema previdenciário como consequência de melhores ocupações no mercado de trabalho.

Tabela 44

RGPS: Benefícios Concedidos - Taxa de Crescimento para Aposentadorias, Segundo Sexo e Clientela.

Brasil. 1992 e 1999.

Clientela	Taxa de Crescimento (1992 e 1999)					
	Apos. Tempo de Serviço			Aposentadoria por Idade		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Urbano	-37,7	-9	-35	-46	-23	-36
Rural	1.219,00	1150	1215	-50	-56	-54
Total	-37	-9	-35	-49	-51	-51

Fonte: AEPS. 1992 e 1999.

Os dados da tabela 45 revelam taxas de crescimento negativas para as pensões² (em 16% nas por morte e 65% nas pensões mensais vitalícias) e para o benefício de assistência (a rendas mensais vitalícias por idade sofrem queda de 99%). O auxílio referente ao salário maternidade, contudo, é exceção: apresenta um aumento de 1205%.

Tabela 45

RGPS: Benefícios Concedidos - taxa de crescimento para Pensões, RMV e Salário Maternidade, segundo sexo e clientela. Brasil. 1992 e 1999.

Clientela	Taxa de Crescimento (1992 e 1999)					
	Pensão por Morte			Pensão Mensal Vitalícia		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Urbano	-23	-26	-26	-79	-23	-65
Rural	41	8	13	-	-	-
Total	-5	-18	-16	-79	-23	-65
Clientela	RMV Idade			Salário Maternidade		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
	Urbano	-99	-98	-99	-	326
Rural	-99	-99	-99	-	-	-
Total	-99	-99	-99	-	1205	-

Fonte: AEPS. 1992 e 1999.

Embora a tabela 44 tenha demonstrado que a participação feminina está deixando de crescer mais nas aposentadorias por idade do que naquelas por tempo de serviço, as mulheres ainda são muito mais representativas nas primeiras. Em 1999, cerca de 60% das mulheres concentram-se nas aposentadorias por idade (contra 40% dos homens), como pode ser visto na tabela 46. Nas aposentadorias por tempo de serviço, o percentual é de aproximadamente 30% e 70% (para mulheres e homens respectivamente).

Nas aposentadorias por idade sobressaem as mulheres, face às dificuldades que elas têm em contribuir continuamente para a previdência e de cumprirem com os requisitos de elegibilidade exigidos para a aposentadoria por tempo de serviço³.

² Com relação às pensões por morte e pensão mensal vitalícia, não há informações discriminadas por situação de domicílio em dados para os anos anteriores a 1995.

³ De um modo geral, aliás, é maior a quantidade de aposentadorias por idade do que por tempo de serviço, o que reflete a maior quantidade de trabalhadores que não contribuem para o sistema previdenciário em relação aos que contribuem. Em 1999, por exemplo, foram concedidas 399.324 aposentadorias por idade e 144.149 por tempo de serviço.

Tabela 46

RGPS: Benefícios Concedidos – Distribuição dos Aposentados, por Sexo e Clientela. Brasil. 1992 e 1999.

Clientela	1992					
	Aposentadoria por Tempo de Serviço			Aposentadoria por Idade		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Urbano	73,6	20,7	100,0	7,4	9,0	17,1
Rural	0,0	0,0	0,0	32,2	50,7	82,9
Total	73,6	20,7	100,0	39,7	59,7	100,0
Clientela	1999					
Urbano	70,5	28,9	99,4	8,1	14,0	22,2
Rural	0,5	0,0	0,6	32,8	45,0	77,8
Total	71,1	28,9	100,0	41,0	59,0	100,0

Fonte: AEPS. 1992 e 1999.

A tabela 47 mostra que as mulheres são maioria nas pensões por morte (82% contra 18% dos homens) e nas Pensões Mensais Vitalícias (57% e 43% respectivamente), ou seja, naquelas de baixo valor e que independem contribuições efetuadas por elas.

Tabela 47

RGPS: Benefícios Concedidos – Distribuição dos Pensionistas, por Sexo e Clientela. Brasil. 1992 e 1999.

Clientela	1992					
	Pensão por Morte			Pensão Mensal Vitalícia		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Urbano	11,4	62,8	74,2	73,7	26,3	100,0
Rural	4,5	21,3	25,8	0,0	0,0	0,0
Total	15,9	84,1	100,0	73,7	26,3	100,0
Clientela	1999					
Urbano	10,4	54,9	65,4	42,9	57,1	100,0
Rural	7,5	27,1	34,6	0,0	0,0	0,0
Total	18,0	82,0	100,0	42,9	57,1	100,0

Fonte: AEPS. 1992 e 1999.

As mulheres são maioria também nas Rendas Mensais Vitalícias por Idade (82,5% para elas e 17,5% para eles) – benefícios assistenciais de baixo valor e que independem contribuições efetuadas.

Um benefício que deve ser observado por ter sido extremamente expressivo para as mulheres é o salário-maternidade. Esse tipo de benefício, como já foi demonstrado,

crece vertiginosamente de 1992 a 1999, apresentando uma taxa da ordem de 1205%. Esse aumento pode estar relacionado às medidas adotadas em 1991, dado que o número de beneficiárias do setor rural ultrapassa em muito as urbanas (mais que o dobro).

Tabela 48

RGPS: Benefícios Concedidos – Distribuição de RMV e Salário Maternidade, por Sexo e Clientela. Brasil. 1992 e 1999.

Clientela	RMV Idade			Salário Maternidade		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Urbano	22,5	37,2	62,5		100,0	
Rural						
Rural	3,1	34,4	37,5		0,0	
Total	25,5	71,6	100,0		100,0	
Clientela	1999					
Urbano	14,3	57,4	71,7		32,7	
Rural	3,2	25,1	28,3		67,3	
Total	17,5	82,5	100,0		100,0	

Fonte: AEPS. 1992 e 1999.

Em resumo, aposentadorias que denotam uma melhor inserção no âmbito da Previdência Social, como é o caso das aposentadorias por tempo de serviço ou de contribuição, como agora são chamadas, são concedidas notadamente aos segurados do sexo masculino – mais de 70% são direcionadas a eles e tão somente 29% às mulheres, em 1999.

O valor dos benefícios femininos concedidos (29%) é superior ao dos benefícios mantidos (18,7%). Isso significa que a situação da mulher está melhorando, pois a participação feminina tende a ser maior nos próximos anos, embora a masculina continue majoritária.

Além disso, as mulheres se aposentam mais cedo que os homens. A média de idade feminina no momento da aposentadoria é inferior a dos homens em todos os anos verificados, tanto no setor urbano como no rural, tanto na aposentadoria por tempo de serviço como por idade. Isso decorre do direito que as mulheres conquistaram de se aposentar com idade inferior em cinco anos à dos homens⁴.

Essa diferença, contudo, não é tão acentuada em alguns benefícios, como

⁴ Ver Matjascic, 2001.

defende alguns autores. Nas aposentadorias por tempo de serviço/ contribuição, por exemplo, do total dos anos verificados, a média de idade para as mulheres do setor urbano é de 50 anos e a masculina de 51; para o setor rural esse diferencial de idade aumenta para 52 e 55 respectivamente. Isso indica que embora as mulheres possam, por lei, se aposentar cinco anos antes que o homem, elas não conseguem fazê-lo.

No setor urbano, a diferença não é tão significativa, porque as mulheres não conseguem se aposentar mais cedo, face às dificuldades encontradas no mercado de trabalho e, conseqüentemente, de contribuírem continuamente para a previdência.

As aposentadorias por idade acontecem quando homens e mulheres estão mais velhos, conservando, para cada ano, as diferenças por sexo - eles com 67 e elas com 62 anos no setor urbano; no rural as idades são de 63 e 60 anos para todo o período. As idades verificadas no momento da aposentadoria para os beneficiários rurais decorrem das mudanças implementadas a partir da Constituição Federal de 1988, que viabilizaram aposentadorias aos homens maiores de 60 anos e mulheres maiores de 55 anos de idade, conforme Delgado e Cardoso (2000).

Tabela 49

RGPS: Benefícios Concedidos – Distribuição de Idade e Média de Idade para Aposentadoria, Segundo por Sexo e Clientela. Brasil. 1992 a 1999.

Clientela	1992					
	Aposentadoria por Tempo de Serviço			Aposentadoria por Idade		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Urbano	53	51	52	67	62	65
Rural	57	50	54	63	62	63
Clientela	1999					
Urbano	52	50	51	67	63	65
Rural	55	51	53	63	59	61
Clientela	Média (1992 e 1999)					
Urbano	51	50	51	67	62	65
Rural	55	52	54	63	60	62

Fonte: AEPS. 1992 e 1999.

Nas Pensões por Morte a média de idade para homens e mulheres, no setor rural, é de 51anos e 55 anos respectivamente - considerado os anos em estudo. No

setor urbano, enquanto a média de idade feminina sobe para 53 anos a masculina mantém-se em 46 anos.

Verifica-se, pela tabela 50, que a concessão dos benefícios assistenciais de tipo Renda Mensal Vitalícia (direcionado para as pessoas com mais de 70 anos) não difere muito entre os sexos. A média de idade para ambos é de 74 anos no momento em que ganham o benefício.

Nas Pensões Mensais Vitalícias, a média de idade para a maioria das mulheres é de 63 anos e para os homens é de 68 anos.

Tabela 50
RGPS: Benefícios Concedidos – Distribuição de Idade e Média de Idade dos pensionistas e RMV, Segundo por Sexo e Clientela. Brasil. 1992 a 1999.

Clientela	1992								
	Pensão por Morte			PMV			RMV Idade		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Urbano	-	-	-	-	-	-	73	74	73
Rural	-	-	-	-	-	-	74	73	74
Clientela	1999								
Urbano	47	54	53	68	63	65	74	74	74
Rural	57	58	58	-	-	-	75	76	76
Clientela	Média (1992 e 1999)								
Urbano	46	53	52	68	63	67	73	74	73
Rural	51	55	55	-	-	-	74	74	75

Fonte: AEPS. 1992 e 1999.

Em suma, as mulheres realmente apresentam médias de idade menores com relação aos homens, mas a diferença mais significativa acontece para as aposentadorias por idade, onde o valor dos benefícios recebidos é menor que nas aposentadorias por tempo de serviço. Nessa última, a diferença de idade entre os sexos é pequena, especialmente no setor urbano, face às dificuldades que as mulheres encontram em cumprir com os critérios de elegibilidade.

4.3. Inserção Feminina no âmbito dos Benefícios Cessados

Por fim, a análise dos benefícios cessados possibilita a percepção a respeito do fluxo de saída de benefícios do sistema previdenciário. Um benefício é cessado,

segundo o anuário estatístico da previdência social (1999), quando o beneficiário perde o direito ao seu recebimento.

Antes de realizar qualquer análise a respeito dos benefícios cessados, vale lembrar que pelos anuários estatísticos não foi possível construir tabelas com as quantidades de benefícios cessados, discriminando o motivo de morte, por sexo e situação de domicílio.

Assim, sabe-se, por exemplo, a quantidade cessada de determinado tipo de aposentadoria para homens e mulheres, segundo a clientela, mas não é possível conhecer se a cessação decorreu de morte ou de outro motivo.

Contudo, mesmo trabalhando com dados agregados, é possível obter conclusões como se todos fossem cessados por morte. Isso acontece, face aos pequenos percentuais apresentados às cessações decorrentes de outros motivos que não a morte, o número de aposentadorias cessadas por fraude, por exemplo, foi inferior a 1%.

A quantidade geral de benefícios que cessam em um ano é muito menor se comparado ao que é concedido. De acordo com o anuário estatístico (1999), 56.754 aposentadorias por tempo de serviço cessam no último ano de análise (1999) e 144.149 aposentadorias desse tipo são concedidas no mesmo ano. Nas aposentadorias por idade a relação é de 145.836 benefícios cessados para 399.324 concedidos. A evolução da proporção do fluxo de entrada ao sistema de novas aposentadorias, em um ritmo superior a saída do fluxo das aposentadorias existentes compromete cada vez mais os gastos do INSS⁵.

Os dados da tabela 51 revelam que a quantidade cessada das aposentadorias por tempo de serviço, bem como das aposentadorias por idade, é maior para as mulheres do que para os homens. Nas primeiras a taxa de crescimento é de 57% para elas e 47% para eles e nas aposentadorias por idade a relação é de 189% e 127% respectivamente.

⁵ Giambiagi (2000)

Tabela 51

RGPS: Benefícios Cessados – Quantidade de Aposentadorias por Tempo de Serviço, e por Idade, e Taxa de Crescimento, Segundo Sexo e Clientela. Brasil. 1992 a 1999.

Clientela	1992							
	Aposentadoria por Tempo de Serviço				Aposentadoria por Idade			
	Homem	Mulher	Ignorado	Total	Homem	Mulher	Ignorado	Total
Urbano	34527	2709	2418	39654	18019	10116	950	29085
Rural	8	0	0	8	1536	1632	68072	71240
Total	34535	2709	2418	39662	19.555	11.748	69.022	100.325
Clientela	1999							
Urbano	50724	4247	1715	56686	23749	13533	423	37705
Rural	67	1	0	68	20730	20436	66965	108131
Total	50.791	4.248	1.715	56.754	44.479	33.969	67.388	145.836
Clientela	Taxa de Crescimento (1992 e 1999)							
Urbano	46,9	56,8	-29,1	43	31,8	33,8	-55,5	29,6
Rural	737,5			750	1249,6	1152,2	-1,6	51,8
Total	47,1	56,8	-29,1	43,1	127,5	189,1	-2,4	45,4

Fonte: AEPS. 1992 e 1999.

Das aposentadorias por tempo de serviço, 87% dos homens e aproximadamente 7% das mulheres têm o benefício cessado no ano de 1992. Em 1999, esses percentuais sobem para 89,5% e 7,5% respectivamente. Nas aposentadorias por Idade, 19,5% dos benefícios masculinos cessam no primeiro ano analisado, contra 12% dos femininos. Em 1999 os valores são de 30,5% para homens e 23,3% para mulheres – (tabela 52).

Tabela 52

RGPS: Benefícios Cessados – Percentual de aposentadoria por tempo de serviço, e por idade, segundo sexo e clientela. Brasil. 1992 a 1999.

Clientela	1992							
	Aposentadoria por Tempo de Serviço				Aposentadoria por Idade			
	Homem	Mulher	Ignorado	Total	Homem	Mulher	Ignorado	Total
Urbano	87,1	6,8	6,1	100	18	10,1	0,9	29
Rural	0	0	0	0	1,5	1,6	67,9	71
Total	87,1	6,8	6,1	100	19,5	11,7	68,8	100
Clientela	1999							
Urbano	89,4	7,5	3	99,9	16,3	9,3	0,3	25,9
Rural	0,1	0	0	0,1	14,2	14	45,9	74,1
Total	89,5	7,5	3	100	30,5	23,3	46,2	100

Fonte: AEPS. 1992 e 1999.

Pela tabela 53, também se verifica que nas Pensões por morte é maior a quantidade de benefícios cessados para os homens (50% para as mulheres o percentual é de 23,5%)⁶.

Tabela 53

RGPS: Benefícios Cessados – Percentual de pensão, segundo sexo e clientela. Brasil. 1992 a 1999.

Clientela	Pensão por Morte (1999)			
	Homem	Mulher	Ignorado	Total
Urbano	42,7	17,5	1,3	61,5
Rural	7,3	5,9	25,2	38,5
Total	49,9	23,5	26,6	100

Fonte: AEPS. 1992 e 1999.

Com relação à média de idade de aposentados e pensionistas, a tabela 54 mostra que no caso das pensões por morte, as mulheres têm os benefícios cessados em idades pouco mais avançadas que os homens⁷, enquanto isso nas aposentadorias por idade e nas por tempo de contribuição acontece o inverso.

Nas primeiras elas deixam de receber os benefícios, em média, aos 73 anos e eles aos 77 (exceto no setor rural, onde as idades se igualam em 66 anos) e nas aposentadorias por tempo de serviço as urbanas deixam de receber aos 66 anos e os homens aos 69.

Deve-se levar em conta, contudo, que os dados referentes ao motivo da cessação estão agregados, face às dificuldades enfrentadas em discriminar o tipo de benefício por motivo de cessação, segundo sexo e situação de domicílio.

⁶ Lembrando novamente que não há pensões discriminadas por sexo e situação de domicílio para 1992.

⁷ Na tabela, as informações sobre pensão estão disponíveis apenas para 1999, porque o AEPS não contém dados referentes ao ano de 1992. Por esse motivo não foi possível calcular a média.

Tabela 54

RGPS: Benefícios Cessados – Idade e Média de Idade dos Aposentados por Tempo de Serviço, por Idade e Pensionistas por Morte, segundo Sexo e Clientela. Brasil. 1992 e 1999.

Clientela	1992								
	ATS			Apos. por Idade			Pensão por Morte		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Urbano	69	68	69	76	72	74	-	-	-
Rural	67	-	67	64	64	64	-	-	-
Clientela	1999								
Urbano	68	63	66	77	73	75	66	69	68
Rural	57	52	55	68	68	68	64	67	66
Clientela	Média de Idade (1992 e 1999)								
Urbano	69	66	67	77	73	75	-	-	-
Rural	62	-	61	66	66	66	-	-	-

Fonte: AEPS. 1992 e 1999

Devido à falta de informação, discriminada por sexo e situação de domicílio, sobre duração do benefício por motivo de morte, optou-se por montar a tabela 55 apenas com as aposentadorias. Nela verifica-se que em todos os anos os benefícios femininos não duram mais que os masculinos, tanto nas aposentadorias por tempo de serviço como naquelas por idade, tanto no campo como nas cidades. Quando muito os benefícios se igualam, o que é verificado na média total das aposentadorias por idade para homens e mulheres (sete anos de duração). Também com relação aos benefícios por tempo de serviço, a média total de duração praticamente se iguala entre os sexos.

Tabela 55

RGPS: Benefícios Cessados. Duração das aposentadorias, segundo sexo e clientela. Brasil. 1992 a 1999.

Clientela	1992							
	Aposentadoria por Tempo de Serviço				Aposentadoria por Idade			
	Homem	Mulher	Ignorado	Total	Homem	Mulher	Ignorado	Total
Urbano	13,2	13,9	21,7	13,8	10,2	9,7	21,1	10,4
Rural	0,5	-	-	0,5	0,6	0,6	12,8	12,2
Subtotal	13,22	13,89	21,73	13,78	9,4	8,5	12,9	11,7
Clientela	1999							
Urbano	14,0	13,0	27,1	14,3	10,8	12,0	25,7	11,4
Rural	2,3	1,0	-	2,3	4,9	5,2	16,7	12,3
Subtotal	13,94	13,03	27,09	14,28	8,1	7,9	16,8	12,1
Clientela	Média de Idade (1992 e 1999)							
Urbano	13,6	13,5	24,4	14,1	10,5	10,9	23,4	10,9
Rural	1,4	-	-	1,4	2,8	2,9	14,8	12,3
Subtotal	13,6	13,5	24,4	14,0	8,8	8,2	14,9	11,9

Fonte: AEPS. 1992 e 1999

Os dados não sinalizam diferenças tão significativas com relação à duração dos benefícios entre os sexos. Isso revela, que embora as mulheres tenham direito a benefícios com cinco anos a menos de idade e contribuição em relação aos homens, elas dificilmente conseguem atingir esse diferencial, face às dificuldades encontradas no mercado de trabalho que as impossibilitam de cumprir com os requisitos de elegibilidade para se aposentar por tempo de contribuição.

Considerações Finais

De um modo geral, a década de 90 apresenta uma crescente precarização das relações de trabalho, face ao rebaixamento de salários e tendo em vista que o contingente de não contribuintes superou o de contribuintes para homens e mulheres.

As proporções de mulheres que contribuem ainda são inferiores às de homens contribuintes, mas as diferenças não são tão acentuadas em 1999. Isso confirma a hipótese de Botelho (1994) de que o índice de contribuição para a previdência é semelhante entre eles.

A população feminina, contudo, continua fortemente inserida nos segmentos de baixo rendimento: mais de 75% das ocupadas estão concentradas na faixa de até 3 salários de contribuição, com taxas positivas de crescimento - demonstrando que essa condição tende a se agravar com o tempo. O mesmo acontece para os homens, mas em proporções menores (59% na média dos anos estudados), além disso, eles apresentam uma distribuição melhor do que as ocupadas nas faixas de rendimento mais altos.

Vale lembrar que na faixa de até 3 salários, mais de 70% dos ocupados (homens e mulheres) não contribuem para a previdência social brasileira. Na faixa de mais de 10 salários de contribuição, onde a presença das mulheres é pouco representativa, mais de 80% dos ocupados contribuem. As taxas de contribuição aumentam com a elevação dos salários: quanto maior o salário do trabalhador maior a possibilidade dele contribuir e vice-versa.

Isso significa que os trabalhadores mais bem remunerados são os que contam com maior proteção. Conseqüentemente, os pior remunerados são também os menos protegidos – lembrando mais uma vez que as mulheres estão concentradas nesse último segmento (de baixo rendimento e pouca ou nenhuma garantia).

Com relação ao perfil das mulheres beneficiárias, para o período, as taxas de crescimento femininas decresceram menos do que as masculinas na concessão das Aposentadorias por Tempo de Serviço/ Contribuição (ATS/ATC). Nas Aposentadorias por Idade aconteceu o processo inverso. Nos benefícios assistenciais, as taxas apresentam declínios maiores para as mulheres (em relação aos homens). Isso parece apontar para melhorias na qualidade da inserção feminina na Previdência Social e possibilidades de cumprir com requisitos de elegibilidade - reflexo do aumento da participação feminina no mercado de trabalho.

Embora as mulheres estejam se aposentando mais por tempo de serviço e contribuindo mais para o sistema, elas ainda são pouco representativas (29% em 1999) nas Aposentadorias por Tempo de Serviço/ Contribuição, por não conseguirem totalizar 30 anos de contribuição. Os segurados do sexo masculino são muito mais significativos nesse segmento (71% em 1999), demonstrando melhor inserção no âmbito da Previdência Social. As mulheres são mais numerosas nas Aposentadorias por Idade que os homens (60% contra 40% em 1999), porque as exigências contributivas são menores ou inexistem.

Botelho (1994) afirma que os contribuintes de menor renda recebem maior número de aposentadorias por idade e os de renda mais elevada percebem mais aposentadorias por tempo de serviço/contribuição. Esse último tipo de benefício, conta com maior incidência de contribuintes do sexo masculino, por conseguirem manter maior continuidade contributiva.

Para a autora, tanto nas aposentadorias por tempo de serviço como nas aposentadorias por idade, onde a mulher tem destaque, o valor médio dos benefícios masculinos é mais alto que o dos femininos. As mulheres estão concentradas na faixa de 1 a 2 salários mínimos.

Com relação à média de idade no momento da aposentadoria, apesar das mulheres se aposentarem mais cedo, a diferença não é tão acentuada como defendem alguns autores. Nas aposentadorias urbanas por tempo de serviço/ contribuição, por exemplo, onde são recebidos os mais altos valores de benefícios, as mulheres se aposentam em média com 50 anos e os homens com 51. Isso revela que as elas não conseguem cumprir com os critérios de elegibilidade face às dificuldades encontradas no mercado de trabalho, conseqüentemente não usufruem do direito de se aposentar cinco anos antes que os homens.

Além disso, nas aposentadorias por tempo de serviço e por idade, as mulheres não têm os benefícios cessados em idades mais avançadas que os homens. Dados sobre a duração do benefício revelam que as aposentadorias (tempo de serviço e por idade) não duram mais que as masculinas (tanto no setor rural como no urbano). Quando muito os benefícios se igualam, o que é verificado na média total das aposentadorias por idade para homens e mulheres (sete anos de duração). Também com relação aos benefícios por tempo de serviço, a média total de duração praticamente se iguala entre os sexos,

contradizendo a abordagem que acredita que as mulheres recebem benefícios previdenciários por um período de tempo maior que os homens.

De fato, o que acontece é que as desigualdades encontradas no mercado de trabalho são reproduzidas na previdência social.

BIBLIOGRAFIA

- ABREU, A. R. P. et al. **Informalidade e Precariedade: gênero e raça no Brasil em 1990**. Rio de Janeiro: IPEA, 1994. (Série Seminários nº 7).
- ALÉM, A. C. D. de; GIAMBIAGI, F. **Despesa Previdenciária: Análise de sua Composição, Efeitos da Inflação e Bases para uma Alternativa Intermediária de Reforma**. Rio de Janeiro: Dep. de Economia da PUC-RIO, 1997. (Texto para Discussão nº 374). 1997
- ANDRADE, A. S. C. **Observações sobre o Trabalho Feminino Formal nas Regiões Metropolitanas de São Paulo e Recife neste Final de Século**. Tese de Mestrado. UNICAMP: Instituto de Economia. Campinas, SP. 1999.
- ANUÁRIO ESTATÍSTICO DO BRASIL. Rio de Janeiro: IBGE, 1980- 1995.
- ANUÁRIO ESTATÍSTICO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Brasília, D.F.: MPAS, 1992 - 1999.
- ANUÁRIO ESTATÍSTICO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL:.. Brasília, D.F.: MPAS, 1992 -1998. Suplemento Histórico
- ARRIAGADA, I. **Realidades y Mitos del Trabajo Femenino Urbano en América Latina**. Santiago de Chile: Naciones Unidas, 1997. (Serie Mujer y Desarrollo)
- _____. Transformaciones del Trabajo Femenino Urbano. **Revista de la CEPAL** , Santiago de Chile, n. 53, ago. 1994.
- AZEREDO, B. **A Reforma do Sistema Previdenciário Brasileiro**. Rio de Janeiro: CEPP, 1993. (Relatório de Pesquisa nº 3)
- BALTAR, P.E. A. Estrutura Econômica e Emprego Urbano na Década de 1990. In: PRONI, M. W. & HENRIQUE, W. (org.). **Trabalho, Mercado e Sociedade: O Brasil nos Anos 90**. São Paulo: Editora UNESP. 2003.
- _____. Emprego e Informalidade das Ocupações Urbanas no Brasil dos Anos 90. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 9. Caxambu. **Anais do XI encontro...** Belo Horizonte: ABEP, 1998.
- _____. Crise Contemporânea e Mercado de Trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, M. (Org.). **Economia e Trabalho: textos básicos**. Campinas, SP: IE/UNICAMP. 1998.
- _____. Regime de trabalho e flexibilidade no Brasil. In: **Economia & Trabalho: textos básicos**. UNICAMP. Campinas – SP, 1998.
- _____. Estagnação da economia, abertura e crise do emprego urbano no Brasil. In: **Economia & Sociedade**, Campinas, n.6, 1996.
- BALTAR, P.; DEDECCA, C. Notas Sobre o Mercado de Trabalho no Brasil durante a Industrialização Restringida. **Cadernos do CESIT**, Campinas nº 12, 1992. IE/UNICAMP.
- _____. **Emprego e Salários no Brasil nos anos 60 e 70**. 1992. Mimeografado.
- BALTAR, P.; PRONI, M. **Sobre o Regime de Trabalho no Brasil: Rotatividade da Mão-de-Obra, Emprego Formal e Estrutura Salarial**. In: OLIVEIRA, C.; MATTOSO, J. (Coord.). **Crise e Trabalho no Brasil, Modernidade ou Volta ao Passado?**. São Paulo: Scritta, 1996.

- BALTAR, P.; DEDECCA, C.; HENRIQUE, W. **Mercado de Trabalho e Exclusão Social no Brasil**. Campinas, SP, 1996. Mimeografado.
- BARROS, R. P. et al. **A Desigualdade da Pobreza: Estratégias Ocupacionais e Diferenciais por Gênero**. Rio de Janeiro: IPEA, 1997. (Texto para Discussão nº 453).
- _____. **Pobreza e Domicílios Chefiados por Mulheres**. Rio de Janeiro: IPEA, 1994. (Série Seminários, nº 7).
- BARSTED, L. A. L. **Trabalho Feminino e Legislação Trabalhista no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 1994. (Série Seminários nº 7)
- BASTOS, C. R.; VARGAS, A. G. S. Emenda à Constituição e direitos Adquiridos. **O Estado de S. Paulo**, 08 nov, 1999, p.A2.
- BATICH, M.; MARQUES, R. M. Aposentados e Pensionistas: Quantos São e Como Vivem. **São Paulo em Perspectiva** - Fundação SEADE, São Paulo, v.12, n.4, out/dez. 1998.
- BEATTIE, R.; MCGILLIVRAY, W. Uma estratégia arriscada: reflexões acerca do informe do Banco Mundial intitulado envelhecimento sem crise 1. **Conjuntura Social** – MPAS, Brasília, DF., v.7 , n.3, 1997.
- _____. Uma estratégia arriscada: reflexões acerca do informe do Banco Mundial intitulado envelhecimento sem crise 2-réplica a Estelle James. **Conjuntura Social** – MPAS, Brasília, DF., v.7, n.3, 1997.
- BELTRÃO, K. I. et al. **Mulher e Previdência Social: O Brasil e o Mundo**. Rio de Janeiro: IPEA, 2002. (Texto para Discussão 867).
- BELTRÃO, K.I. Dependência da População Idosa: Uma Visão Previdenciária. **Como Vai? População Brasileira**- IPEA, Brasília, D.F., ano IV, n.1., maio 1999.
- BELTRÃO, K.I. et al. **Fontes de Financiamento da Seguridade Social Brasileira**. Brasília, D.F.: MPS: CEPAL, 1993. (Pesquisas, v.1).
- BIRGIN, H.; PAUTASSI, L. **Género en la Reforma o Reforma Sin Género? Desprotección Social en las Leyes Previsionales de América Latina**. Santiago do Chile: CEPAL, 2001. (Série Mujer Y Desarrollo).
- BORGES, A ; GUIMARÃES, I. B. A Mulher e o Mercado de Trabalho nos anos 90: o caso da Região Metropolitana de Salvador. In: ROCHA, M.I.B. (Org.). **Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios**. São Paulo: Ed. 34, 2000.
- BOTELHO, V. **Previdência Social: perspectivas para as mulheres**. Rio de Janeiro: IPEA, 1994. (Série Seminários nº 7).
- BRANDÃO, P. T. A Revolução Silenciosa do Trabalho. **Conjuntura Social**. Brasília, DF. v.11, n.2, abr/jun. 2000. (Crescimento, Emprego e Previdência).
- BRITTO, Dep. A. et al. Comissão Especial para Estudo do Sistema Previdenciário-Relatório Final. **Previdência em Dados**, Rio de Janeiro. v.7, n.2, jun. 1992.
- BRITTO, A. Relatório Final: Comissão Especial sobre a Previdência Social. In: **A PREVIDÊNCIA SOCIAL E A REVISÃO CONSTITUCIONAL**. Brasília, D.F.: MPS: CEPAL, 1993. (Pesquisas, v. 1).
- BRUSCHINI, C. Trabalho Feminino: Séries Históricas. In: **Relações de Gênero**. Disponível no ano de 2001 na Internet: <<http://www.fcc.org.br>>.

_____. Gênero e Trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? (Brasil 1985/95). In: ROCHA, Maria I. B. da. (Org.). **Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios**. São Paulo: Ed. 34, 2000.

_____. Fazendo as Perguntas Certas: Como Tomar Visível a Contribuição Econômica das mulheres para a sociedade? Fundação Carlos Chagas. **II Congresso Latinoamericano de Sociologia do Trabalho**. São Paulo, 1996.

_____. **O Trabalho da Mulher Brasileira nas Décadas Recentes**. Rio de Janeiro: IPEA, 1994. (Série Seminários nº 7).

CABRAL, H. M.; CASTRO, M. C. Evolução da Força de Trabalho Feminina e Suas Implicações na Previdência Social. **Previdência em Dados**, Rio de Janeiro, v.4, n.4, out/dez. 1989.

CAMARANO, A. A.; BELTRÃO, K. I. O Idoso no Mercado de Trabalho. **Como Vai? População Brasileira** – IPEA. Brasília, D.F., ano III, n.3, dez., 1998.

CAMARANO, A. A. et al. Idoso Brasileiro: Dependente da Família?. **Como Vai? População Brasileira** - IPEA. Brasília, D.F.: ano IV, n.1., maio 1999.

CAMARANO, A. A. O Novo Perfil da População Idosa Brasileira. **ABRAPP**, São Paulo, Ano 20, n. 260, 2000.

CAPPELIN, P. Ações Afirmativas e Gênero no mercado de Trabalho. A Responsabilidade Social das Empresas. Trabalho e Gênero - Mudanças e Desafios. **Seminário de discussão**. Campinas, 14 e 15 de abril, 1993.

CARVALHO, G. J. de. Previdência custa 6% do PIB para o Estado chileno: aposentadoria, projeções de 2% no final do século não se confirmaram. **Folha de S. Paulo**, 26 jun, 1999. Cad.2, p.4.

CECHIN, J. Crescimento, Emprego e Previdência Social. **Conjuntura Social**, Brasília, DF., v.11, n.2, abr/jun, 2000. (Crescimento, Emprego e Previdência).

CHAUÍ, M. Participando do Debate sobre Mulher e Violência. In: **PERSPECTIVAS ANTROPOLÓGICAS DA MULHER 4**. Rio de Janeiro: Graal, 1983. 311p.

DEDECCA, C. S. Emprego e Qualificação no Brasil nos anos 90. In: OLIVEIRA, Marco Antonio de. (Org.). **Reforma do Estado & Políticas de Emprego no Brasil**. Campinas, SP: UNICAMP/IE, 1998.

DELGADO, G. C.; CARDOSO JUNIOR, J. C. (Org.). **A Universalização de Direitos Sociais no Brasil: A Previdência Rural nos Anos 1990**. Brasília, DF.: IPEA, 2000.

DELGADO, G.; CARDOSO, J.C. Universalização de direitos sociais mínimos no Brasil: o caso da previdência rural nos anos 90. In: **PREVIDÊNCIA ASSISTÊNCIA SOCIAL E COMBATE À POBREZA**. Brasília: MPAS, 2000. (Coleção Previdência Social, v.3.).

DEUD, C. A.; MALVAR, R. H. **A Mulher e a Previdência**. In: **A PREVIDÊNCIA SOCIAL E A REVISÃO CONSTITUCIONAL**. Brasília, D.F.: MPS: CEPAL, 1993. (Pesquisas, v.3).

DIEESE. A Mulher Chefe de Domicílio e a Inserção Feminina no Mercado de Trabalho. Boletim DIEESE. Edição Especial. Março, 2004.

DIEESE. A Situação do Trabalho no Brasil. São Paulo:2001.

DRAIBE, S. M. As Políticas Sociais Brasileiras: Diagnósticos e Perspectivas. In: **PARA A DÉCADA DE 90**, Prioridades e Perspectivas de Políticas Públicas. Brasília, D.F.: IPEA : IPLAN, 1990. (Políticas Sociais e Organização do Trabalho, v.4).

- _____. Políticas sociais e o neoliberalismo- reflexões suscitadas pelas experiências latino-americanas. **Revista USP**. São Paulo, n.17, 1993.
- DRAIBE, S. M., SILVA, Pedro L. Barros. Previdência e Assistência Social. In: **A PREVIDÊNCIA SOCIAL E A REFORMA CONSTITUCIONAL**. Brasília, D.F.: MPS: CEPAL, 1993 (Pesquisas, v.3.).
- ESPING-ANDERSEN, C. As Três Economias Políticas do Welfare State. **Lua Nova**, São Paulo nº 24, p. 85-116, set. 1991.
- FAGNANI, E. Política Social e Pactos Conservadores no Brasil: 1964/92. **Economia e Sociedade**, Campinas, SP, n.8 , p.183-238, jun. 1997.
- FERREIRA, F. H. G. Os Determinantes da Desigualdade de Renda no Brasil: Luta de Classes ou Heterogeneidade Educacional? In: HENRIQUES, R. (ORG.) *Desigualdade e Pobreza no Brasil*. Rio de Janeiro: IPEA, 2000.
- GALVEZ, T. Aspectos Econômicos de la Equidad de Género. **Unidad Mujer y Desarrollo**. Serie 35. Naciones Unidas. CEPAL. Santiago de Chile: 2001.
- GILLION, C. **Pensiones de seguridad social**. Genebra: OIT, 1999
- GIAMBIAGI, F. As Muitas Reformas da Previdência Social.. Rio de Janeiro: PUC-Rio, 2000. (Texto para Discussão nº 430). Disponível em: <http://www.econ.puc-rio.br/pdf/td430.pdf>. Acesso em: 14 maio 2004.
- GOLDAM, A. M. Arranjos Familiares no Brasil dos anos 90: Proteção e Vulnerabilidade. **Como Vai? População Brasileira** – IPEA. Brasília, D.F., ano III, n.3, dez., 1998.
- GONÇALVES, N. L. A Mulher, o Trabalho e a Previdência Social. **Revista do Advogado**. v.1, n. 1, abr/jun., 1980.
- GORDON, M. S. Social Security Policies. In: **INDUSTRIAL COUNTRIES: A Comparative Analysis**. Berkeley: Cambridge Univ., 1988.
- HEMMING, R. As Pensões Públicas devem ser Capitalizadas?. **Conjuntura Social**. Brasília, DF. v.10, n.4, 1999. (Reforma da Previdência: a Fase Conclusiva).
- HENRIQUE, W. Crise Econômica e Ajuste Social no Brasil. In: OLIVEIRA, Marco Antonio de (Org.). **Reforma do Estado & Políticas de Emprego no Brasil**. Campinas, SP.: UNICAMP. IE, 1998.
- HIRATA, H.; Nova Divisão Sexual do Trabalho? Um Olhar Voltado para a Empresa e a Sociedade. **Coleção Mundo do Trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial. 2002.
- HIRATA, H.; HUMPHREY, J. O Emprego Industrial Feminino e a Crise Econômica Brasileira. **Revista de Economia Política**, v. 4, n. 4, out/dez., 1984.
- JAMES, E. Assegurar uma melhor proteção e facilitar o crescimento: uma defesa do envelhecimento sem crise. **Conjuntura Social**, Brasília, DF., v. 8, 1997. Edição Especial.
- KANDIR, A. et al. Diretrizes Conceituais e Operacionais para a Reforma da Previdência Social. In: **A PREVIDÊNCIA SOCIAL E A REVISÃO CONSTITUCIONAL**. Brasília, D.F.: MPS: CEPAL, 1993. (Pesquisas, v.1).
- KON, A A Qualificação e Trabalho: Atributos de Gênero e Segmentação no Brasil In: **ENCONTRO DE ESTUDOS POPULACIONAIS, XIII**, Ouro Preto, MG. 2002.

- KON, A. Trabalho e gênero no Brasil: as políticas públicas propostas. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS DO TRABALHO, 7., 2001. Salvador. **Anais...** Salvador: ABET, 2001.CD-ROM
- KON, A A Segmentação Ocupacional Brasileira Segundo Gênero. In: ENCONTRO DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 9º, Caxambu, 1994. **Anais do 9º...** Belo Horizonte: ABEP, 1994. v.3 .
- KREIN, J.D. A Reformulação do sistema de relações de trabalho no Brasil. Emprego e Desenvolvimento tecnológico: Projeto de Pesquisa e Formação Técnica. **DIEES/CESIT/CNPq**. Linha 2. São Paulo, 1999.
- LAIA, M. A Vozes Essenciais na Política. **Centro Feminista de Estudos e Assessoria – CFEMEA**. Brasília, DF. Ano VII, n. 81, 1999.
- LAVINAS, L. **Renda e Relações Sociais de Gênero**. Rio de Janeiro: IPEA, 1994. (Série Seminários nº 7).
- _____. Evolução do Desemprego Feminino nas Áreas Metropolitanas. In: ROCHA, Maria I. B. (Org.). **Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios**. São Paulo: Ed. 34, 2000
- LEONE.E. O Trabalho da Mulher em Regiões Metropolitanas Brasileiras. In: PRONI, M. W. & HENRIQUE, W. (org.). **Trabalho, Mercado e Sociedade: O Brasil nos Anos 90**. São Paulo: Editora UNESP. 2003.
- _____. Renda Familiar e Trabalho da Mulher na Região Metropolitana de São Paulo nos anos 80 e 90. In: ROCHA, M. I. B. (Org.). **Trabalho e Gênero: Mudanças, Permanências e Desafios**. São Paulo: Ed. 34, 2000.
- _____. **Renda Familiar e Trabalho da Mulher na Região Metropolitana de São Paulo nos Anos 80 e 90**. Campinas, SP: Unicamp/IE, 1999. (Texto para Discussão IE/Unicamp nº 81.
- _____. A Expansão do Emprego Feminino, na Região Metropolitana de São Paulo, nos Anos 90. In **PESQUISA EMPREGO FEMININO: formas de expansão e natureza de inserção**. UNICAMP, 1998.
- _____. Trabalho da mulher e Renda Familiar na Região Metropolitana de São Paulo na década de 1980. In: OLIVEIRA, C. A.; MATTOSO, J. E. (orgs.). **Crise e Trabalho no Brasil**. São Paulo: Scritta, 1996.
- _____. Famílias Agrícolas no Meio Urbano: Inserção nas Cidades das Famílias que Continuam Vinculadas à Agricultura. In RAMOS, Pedro, REYDON, Bastiaan P. (Org.). **Agropecuária e Agroindústria no Brasil: Ajuste, Situação Atual e Perspectivas**. Campinas, SP: ABRA, 1995.
- MACEDO, R. Reforma da Previdência Social: Resenha e Consolidação das Propostas. In: **A PREVIDÊNCIA SOCIAL E A REFORMA CONSTITUCIONAL**. Brasília, D.F: MPAS: CEPAL,1993. (Pesquisas, v. 1.).
- MAGALHÃES, R. A.; ASSIS, J. C. Seguridade Social no Brasil: Objetivos e Viabilidade Financeira. In: **A PREVIDÊNCIA SOCIAL E A REFORMA CONSTITUCIONAL**. Brasília: MPAS: CEPAL, 1993. (Pesquisas, v.1).
- MALLOY, J. **Política de previdência social no Brasil**. Rio de Janeiro: Graal, 1986.

- MARQUES, R. M.; BATICH, M. Os Impactos da Evolução Recente do Mercado de Trabalho no Financiamento da Previdência Social. **Conjuntura Social**, Brasília, DF., v.10, n.4, out/dez., 1999.
- MATESCO, V. R.; LAVINAS, L. **Mercado Formal e Emprego Feminino: Evolução de uma Década**. Rio de Janeiro: IPEA, 1994. (Série Seminários nº 7).
- MATIJASCIC, M. **Crise e Reforma da Previdência Social no Brasil nos anos 90**. 1999. Tese de Doutorado. UNICAMP: Instituto de Economia. Campinas, SP. 2002.
- _____. Reformas Estruturais e Previdência no Brasil: Balanço Atual e Perspectivas. In: **CONGRESSO DO LATIN AMERICAN STUDIES ASSOCIATION**, 2001. Washington, 2001. (Paper apresentado no- LASA).
- MEDEIROS, C. M. de. Crescimento com Redução de Desigualdade. **Conjuntura Social**. Brasília, DF., v.11, n.2, abr/jun., 2000.(Crescimento, Emprego e Previdência).
- MEDEIROS, M. Novas Políticas, Novas Famílias: Precisamos Saber Mais Sobre Ambos. **Como Vai? População Brasileira**, Brasília, DF., ano v, n. 2, 2000.
- MEDINA, H. Mulher da classe média terá que trabalhar mais. **Jornal O Dia**, Rio de Janeiro, 19 ago. 1999. Disponível em: < <http://www.uol.com.br>>. Acesso em:19/0/99.
- MELO, H. P. As Mulheres também buscam o Pleno Emprego?. **Centro Feminista de Estudos e Assessoria – CFEMEA**. Brasília, DF., n. 102, 2001.
- MELLO, J. M. C. **O Capitalismo Tardio. Contribuição à Revisão Crítica da Formação e do Desenvolvimento da Economia Brasileira**. 10. ed. Campinas, SP: UNICAMP, IE,1998.
- MESA, A. A.; MONTECINOS, V. The Privatization of Social Security and Women's Welfare: Gender Effects of the Chilean Reform. 1996.
- MESA-LAGO, C. *Desarrollo Social, Reforma Del Estado Y de la Seguridad Social, al Umbral del Siglo XXI. Serie Políticas Sociales nº 36*. CEPAL. Santiago de Chile, 2000.
- _____. El Desarrollo de la Seguridad Social en América Latina. **Estudios e Informes – CEPAL**. Santiago de Chile, n.43, 1985.
- _____. Análise Comparativa da Reforma Estrutural do Sistema Previdenciário Realizado em oito Países Latino-americanos; Descrição, Avaliação e Lições. **Conjuntura Social**, Brasília, DF., v.8, n 4, 1997.
- _____. **Desarrollo social, reforma del Estado y de la seguridad social, al umbral del siglo XXI**. Santiago de Chile, CEPAL, 2000. (Série Políticas Sociales).
- MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL (MPAS). **A Missão da Previdência Social**. Brasília: MPAS, 2004. Disponível em : < www.mps.gov.br/missao.asp>. Acesso em 02 set. 2004.
- _____. A Mulher na Previdência Social. **Informe da Previdência Social**. Brasília, DF.: MPAS v. 13, n. 3, edição de 2001.
- _____. Crescimento, Emprego e Previdência. **Conjuntura Social**. Brasília, DF.: MPAS v. 10, n. 6, edição de 2000.
- _____. Reforma da Previdência – Mudanças e Perspectivas. **Conjuntura Social**, Brasília, DF., v.9, n. 4, 1999.
- _____. **O Livro Branco da Previdência Social**. Brasília, D.F.: MPAS, 1999.

- _____. **A Reforma da Previdência**. Brasília: MPAS, 1999.
- _____. **O Livro Branco da Previdência Social**. Brasília, D.F.: MPAS, 1998.
- _____. **O Livro Branco da Previdência Social**. Brasília, D.F.: MPAS, 1995.
- _____. **O Livro Branco da Previdência Social**. Brasília, D.F.: MPAS, 1995. (versão simplificada).
- _____. **A Reforma da Previdência**. Brasília, D.F.: MPAS, 1995.
- MONTAGNER, P. Dinâmica e perfil do Mercado de Trabalho: onde estão as Mulheres. In: ROCHA, Maria I. B. (Org.). **Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios**. São Paulo: Ed. 34, 2000
- MONTALI, L. & LOPES, G. Relações Familiares e Trabalho Feminino na Região Metropolitana de São Paulo na Década de 90. Trabalho Apresentado no **XIII Encontro Nacional ABEP**. NEPP/UNICAMP, 2002
- MONTALI, L. Relação Família-Trabalho: Reestruturação Produtiva e Desemprego. **São Paulo em Perspectiva**. Revista da Fundação SEADE. Vol. 17. nº 2. Abr-Jun/2003.
- _____. Família e Trabalho na Reestruturação Produtiva: Ausência de Políticas de Emprego e Deterioração nas Condições de Vida. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. São Paulo: ANPOCS, nº 42. Fev/ 2000a
- _____. Trabalho e Família no Final dos Anos 90: Arranjos Familiares de Inserção e Condições de Vida sob o Recrudescimento do Desemprego. Campinas: NEPP/ UNICAMP. 2000 b (Relatório de Pesquisa).
- _____. Trabalho e Família: Reestruturação Produtiva e Mudanças na Divisão Sexual do Trabalho nos anos 90. In: **ASSOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE SOCIOLOGIA DEL TRABAJO – ALAST**. Buenos Aires. 2000 c.
- _____. Trabalho e Família sob a Reestruturação Produtiva. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 11º, Caxambu, 1998. **Anais do 11º...** Belo Horizonte, 1998.
- NAJBERG, S.; IKEDA, M. Previdência no Brasil: desafios e limites. In: GIAMBIAGI, F.; MOREIRA, M. (Org.). **A Economia Brasileira nos Anos 90**. Rio de Janeiro: BNDES, 1999.
- NERI, M. Aspectos Fiscais e Sociais de Modalidades Alternativas de Reajuste de Aposentadorias e Pensões Públicas. In: **PREVIDÊNCIA, ASSISTÊNCIA SOCIAL E COMBATE À POBREZA**. Brasília, DF.: MPAS, 2000. (Coleção Previdência Social, Série Debates. n. 03).
- NETO, E. R., WAJNMAN, S. Participação Feminina no Mercado de Trabalho no Brasil: Elementos para projeção de níveis e tendências. In: ENCONTRO DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 9º, Caxambu, 1994. **Anais do 9º...** Belo Horizonte: ABEP, 1994. v.3
- NEVES JUNIOR, L. F.; PAIVA, L. H.; ANTUNES, M. M. Comportamento do PIB E Geração de Emprego no Brasil: Uma Análise para os Anos Recentes. **Conjuntura Social**. Brasília, DF., v.11, n.2, 2000 (Crescimento, Emprego e Previdência).
- OLIVEIRA, C.A B. Formação do mercado de trabalho no Brasil. In: **Economia & Trabalho: textos básicos**. UNICAMP. Campinas – SP, 1998.
- OLIVEIRA, G. C. de. Previdência, novos rumos para discussões. **Jornal Correio Braziliense** - CFEMEA , n.131. Sept., 2003.

- OLIVEIRA, F. E. B. Análise das Propostas de Reformulação da Seguridade Social , (elaboradas pelo MTPS-IPEA- R.J). 1992.
- OLIVEIRA, F. E. B. de; BELTRÃO, K. I.; FERREIRA, M. G. **Reforma da Previdência**. Rio de Janeiro: IPEA, 1997. (Texto para Discussão n° 508.).
- OLIVEIRA, F. E. B. de; BELTRÃO, K. I.; PASINATO, M. T. Entidades de Previdência Privada: Financiamento do Desenvolvimento no Brasil. Debates. Reforma Previdenciária: Vetores do Debate Contemporâneo. Nº 19. Brasil: 1999.
- _____. **Reforma Estrutural da Previdência: Uma Proposta para Assegurar Proteção Social e Equidade**. Rio de Janeiro: IPEA, 1999. (Texto para Discussão n° 690).
- OLIVEIRA, F. E. B. de; BELTRÃO, K. I.; DAVID, A. C. A. **Previdência, poupança e crescimento econômico: interações e perspectivas**. Rio de Janeiro: IPEA, 1998. (Texto para Discussão, 607).
- _____. **A Dívida da União com a Previdência Social: Uma Perspectiva Histórica**. Rio de Janeiro: IPEA, 1999. (Texto para Discussão, 638).
- OLIVEIRA, J. E.; TEIXEIRA, S. F. **(Im)previdência social: 60 anos de história da previdência no Brasil**. Petrópolis: Vozes, 1986. (Coleção Saúde e Realidade Brasileira).
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Mais e Melhores Empregos para as Mulheres e os Homens. GENPROM: Programa de Promoção de Gênero**. 2002.
- ORNÉLAS, W.; VIEIRA, S. P. Novo Rumo para a Previdência Brasileira. **Conjuntura Social**. Brasília, DF., v.10, n.4, out/dez., 1999.
- ORNELAS, W. A Previdência sem "Caixa-Preta". Reforma da Previdência – Mudanças e Perspectivas. **Conjuntura Social**. Brasília, DF., v.10, n. 5, out/dez, 2000
- _____. **O Novo Modelo Previdenciário Brasileiro: Uma Fase de Transição. AgPREV – Agência de Notícias da Previdência Social**. XI Fórum Nacional. Brasília, 1999.
- PACHECO, C. A . **Transformações do Mercado de Trabalho Brasileiro entre 1980 e 1995 e Perspectivas Futuras**. Campinas, UNICAMP, 1996. (Subprojeto: Desempenho Recente e Perspectiva do Mercado de Trabalho Urbano: O Desafio da Geração de Emprego). Mimeografado
- PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS - PNAD 2002 – IBGE. Rio de Janeiro, 2003.
- PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS - PNAD 2002 – IBGE. Rio de Janeiro, 2002.
- PINHEIRO, V. C.; VIEIRA, S. P. Reforma da Previdência no Brasil: a Nova Regra de Cálculo dos Benefícios. **Conjuntura Social**. Brasília, DF.,v.10, n.4, out/dez, 1999.
- PIRES, E. L. Sobre o Sexo e a Idade do Emprego Assalariado: Notas Sobre a Divisão Sexual do Trabalho no Brasil. In: **ENCONTRO DE ESTUDOS POPULACIONAIS**, 9º, Caxambu, 1994. Anais do 9º... Belo Horizonte: ABEP, 1994. v.3
- POCHMANN, M. Agora é emprego. **Iberoamerica: La Insignia**. Linha Aberta. Brasil, 2002. Disponível em : < www.lainsignia.org/2002/octubre/ibe_094.htm ^ . Acesso em 02out. 2002.
- PROGRAMA DA NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO, INSTITUTO DE PLANEJAMENTO ECONÔMICO E SOCIAL. **Relatório sobre o Desenvolvimento Humano no Brasil**. Brasília, D.F.: IPEA: PNUD, 1996.

PUPPIN, A. B. **Do Lugar das Mulheres e das Mulheres Fora de Lugar: um Estudo das Relações de Gênero numa Empresa Petrolífera**. Rio de Janeiro, 1998. Tese (Doutorado). IUPERJ.

RELATÓRIO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS (RAIS).9. Brasília, Ministério do Trabalho, 1980-1994.

RAMOS, L.; SOARES, A. L. **Participação da Mulher na Força de Trabalho e Pobreza no Brasil**. Brasília : IPEA, 1994. (Texto para discussão nº 350).

RAMOS, L.; VIEIRA, M. L. **Desigualdade de Rendimentos no Brasil nas Décadas de 80 e 90: Evolução e Principais Determinantes**. Rio de Janeiro: IPEA, 2001. (Texto para discussão nº 803).

REVISTA CONJUNTURA SOCIAL. Brasília, DF., MPAS, de 1982- 1997.

REVISTA PREVIDÊNCIA EM DADOS. A Nova Seguridade Social Brasileira. Rio de Janeiro, DATAPREV/MPAS. Out/ Dez. 1991

REVISTA PREVIDÊNCIA EM DADOS. Rio de Janeiro, DATAPREV/MPAS de 1984-1997

RICUPERO, R. Que Horas São? De Berlim a Bangcoc: A Busca de Sentido para a Economia e o Desenvolvimento. **Conjuntura Social**. Brasília, DF., v. 11, n.2, 2000. (Crescimento, Emprego e Previdência).

ROCHA, E. A Previdência Social Rural e Seus Efeitos Sobre a Questão de Gênero. **Como Vai? População Brasileira**. Brasília, DF., ano v, n. 2. 2000.

SAFFIOTI, H.I.B. **Do artesanal ao industrial: a exploração da mulher**. São Paulo: HUCITEC, 1981.

SAFFIOTI, H.I.B.; ALMEIDA, S.S. **Violência de Gênero: Poder e Impotência**. Rio de Janeiro: Ed. Revinter. 1995.

SANTANNA, L. Aposentadoria por tempo de serviço beneficia segurados de Renda mais alta. **O Estado de S. Paulo**, 03 nov, 1999, p.A4.

_____.Aposentadoria proporcionais agravam distorções. **O Estado de S. Paulo**, 04 nov, 1999, p.A4.

_____.Constituição contradiz-se sobre direitos. **O Estado de S. Paulo**, 08 nov, 1999, p.A4.

_____.Distorções minam contas e imobilizam o País. **O Estado de S. Paulo**, 31 out, 1999, p.A4.

_____.Sem idade mínima nem teto, Brasil ignora os fundamentos do Sistema. **O Estado de S. Paulo**, 01 nov, 1999, p.A6.

SANTOS, L. A. A Reforma da Previdência: um Remédio Amargo. **Centro Feminista de Estudos e Assessoria – CFEMEA**. Brasília, DF. ano VII, n. 81, 1999.

SCHWARZER, H. Perfis da Remuneração média do Trabalho por Idade, Posição na Ocupação, Gênero e Escolaridade no Brasil, 1997, e sua Relação com a Regra de Cálculo do Salário de Benefício no Regime Geral de Previdência Social. **Conjuntura Social**. Brasília,DF., v.10, n.4, out/dez., 1999.

SEDLACEK, G. L. Estratégia de Sobrevivência da Família Brasileira: Um Estudo da Participação das Esposas. In: **Perspectivas Da Economia Brasileira**. IPEA. 1992. Cap. 24.

- SILVA, D. O Modelo Brasileiro de Previdência Complementar e suas Perspectivas. In: **Conjuntura Social**. Crescimento, Emprego e Previdência. Brasília: 2000.
- SILVA E. R. da; SCHWARZER, H. **Proteção Social, Aposentadorias, Pensões e Gênero no Brasil**. Brasília, DF: IPEA, 2002. (Texto Para Discussão Nº 934).
- SILVA, P. L. B., MATIJASCIC, M. & MELO, M. A. Reforma da Seguridade Social no Brasil. Campinas: CIESU: NEPP, 1998 (Relatório Final).
- SOARES, L.T.R. & MARQUES, R. M. Previdência Social: São Paulo e Brasil na Década dos 80. In: **Texto para Discussão Nº 17**. São Paulo: IESP/FUNDAP; 1994.
- SOUSA, V. de. Entenda o que muda na aposentadoria. Folha de S. Paulo, 6 nov. 1998. **Caderno Especial: Guia da Previdência**. p1-10.
- SOUZA, M. M. C. A Importância dos Rendimentos dos Idosos nos Rendimentos das Famílias. In: **Como Vai? População Brasileira**. Brasília, D.F.: IPEA, ano III, n.3, dezembro, 1998.
- TAVARES, L. Reforma da Previdência e Seguridade Social: equidade de gênero e raça. In: **As mulheres na Reforma da Previdência: O desafio da inclusão social**. Brasília: CEFEMA; São Paulo: FES/ILDES, 2003.
- THOMPSON, L. Mais Velha e Mais Sábia: a Economia dos Sistemas Previdenciários. **Coleção Previdência Social**. Série Debates, v. 4. PARSEP/MPAS/ SPS. Brasília, 1998.
- UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAM. *Human Development Report 1995*. New York: UNDP, 1995.
- UTHOFF, A. Reforma a los sistemas de pensiones en América Latina. Santiago: **Revista de la CEPAL**, Santiago de Chile, n.º 56, Ago. 1995.
- _____. Reforma dos Sistemas de Benefícios na América Latina. **Conjuntura Social**, Brasília, DF, v.8 n 4, 1997.
- VASCONCELOS, A. M. N. A Mortalidade da População Idosa no Brasil. **Como Vai? População Brasileira** – IPEA. Brasília, D.F.: ano III, n.3, dezembro, 1998.
- WAJNMAN, S., RIOS-NETO, E. L. G. Quantas Serão as Mulheres: Cenário para a Atividade Feminina. Trabalho e Gênero: Mudanças, Permanências e Desafios. **Seminário de Discussão**. Campinas ABEP. Abril de 1998.
- _____. Quantas Serão as Mulheres: Cenário para a Atividade Feminina. In: ROCHA, Maria I. B. (Org.). **Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios**. São Paulo: Ed. 34, 2000.
- ZILLI, S. M. **Trabalho Feminino no Mercosul e no Chile**. Florianópolis: Escola Sul: CUT, 1997.

**Tabela 1. Distribuição de contribuintes e de não contribuintes, por sexo, situação de domicílio.
Brasil: 1992, 1993, 1995, 1996, 1997, 1998 e 1999.**

1992												
Clientela	Contribuintes			Não contribuintes			Total (Contr/ Não-Contr)			Total (%)		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Rural	1.279.948	512.031	1.791.979	8.934.531	4.391.021	13.325.552	10.214.479	4.903.052	15.117.531	16,54	7,94	24,48
Urbano	13.091.674	7.915.132	21.006.806	15.654.246	9.976.856	25.631.102	28.745.920	17.891.988	46.637.908	46,55	28,97	75,52
Total	14.371.622	8.427.163	22.798.785	24.588.777	14.367.877	38.956.654	38.960.399	22.795.040	61.755.439	63,09	36,91	100,00
1993												
Rural	638.536	269.458	907.994	6.261.157	3.022.411	9.283.568	6.899.693	3.291.869	10.191.562	18,96	9,04	28,00
Urbano	6.263.018	3.988.747	10.251.765	9.634.407	6.317.179	15.951.586	15.897.425	10.305.926	26.203.351	43,68	28,32	72,00
Total	6.901.554	4.258.205	11.159.759	15.895.564	9.339.590	25.235.154	22.797.118	13.597.795	36.394.913	62,64	37,36	100,00
1995												
Rural	1.436.343	569.326	2.005.669	8.760.513	4.406.450	13.166.963	10.196.856	4.975.776	15.172.632	15,42	7,52	22,94
Urbano	13.425.879	8.645.784	22.071.663	17.288.191	11.610.858	28.899.049	30.714.070	20.256.642	50.970.712	46,44	30,63	77,06
Total	14.862.222	9.215.110	24.077.332	26.048.704	16.017.308	42.066.012	40.910.926	25.232.418	66.143.344	61,85	38,15	100,00
1996												
Rural	1.480.249	570.066	2.050.315	8.333.303	4.047.033	12.380.336	9.813.552	4.617.099	14.430.651	15,09	7,10	22,19
Urbano	12.868.069	8.552.242	21.420.311	17.657.963	11.525.780	29.183.743	30.526.032	20.078.022	50.604.054	46,94	30,87	77,81
Total	14.348.318	9.122.308	23.470.626	25.991.266	15.572.813	41.564.079	40.339.584	24.695.121	65.034.705	62,03	37,97	100,00
1997												
Rural	1.507.875	563.982	2.071.857	8.516.959	4.173.660	12.690.619	10.024.834	4.737.642	14.762.476	15,09	7,13	22,23
Urbano	13.178.981	8.935.672	22.114.653	17.996.206	11.548.769	29.544.975	31.175.187	20.484.441	51.659.628	46,93	30,84	77,77
Total	14.686.856	9.499.654	24.186.510	26.513.165	15.722.429	42.235.594	41.200.021	25.222.083	66.422.104	62,03	37,97	100,00
1998												
Rural	1.594.478	663.018	2.257.496	8.597.497	4.241.248	12.838.745	10.191.975	4.904.266	15.096.241	15,16	7,30	22,46
Urbano	13.395.756	9.378.163	22.773.919	17.884.340	11.458.270	29.342.610	31.280.096	20.836.433	52.116.529	46,54	31,00	77,54
Total	14.990.234	10.041.181	25.031.415	26.481.837	15.699.518	42.181.355	41.472.071	25.740.699	67.212.770	61,70	38,30	100,00
1999												
Rural	1.679.982	726.746	2.406.728	8.709.321	4.486.926	13.196.247	10.389.303	5.213.672	15.602.975	15,14	7,60	22,73
Urbano	13.211.288	9.566.189	22.777.477	18.353.585	11.907.302	30.260.887	31.564.873	21.473.491	53.038.364	45,99	31,28	77,27
Total	14.891.270	10.292.935	25.184.205	27.062.906	16.394.228	43.457.134	41.954.176	26.687.163	68.641.339	61,12	38,88	100,00

Fonte: PNADs 1992, 1993, 1995, 1996, 1997, 1998 e 1999.

Tabela 2. Distribuição de contribuintes e de não contribuintes, por sexo, posição na ocupação e faixa de salários. Brasil: 1992 e 1999.

Posição na Ocupação	1992								TOTAL
	Até 3 salários de contribuição		De 3 a 5 salários de contribuição		De 5 a 10 salários de contribuição		Mais de 10 salários de contribuição		
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	
Não contribuinte empregados	6.839.174	2.179.329	760.990	186.638	565.774	132.020	256.546	48.545	10.969.016
Não contribuinte conta-própria	4.811.987	2.800.644	1.175.707	288.801	1.124.056	238.316	415.884	73.323	10.928.718
Não contribuinte empregador	168.938	35.460	108.842	23.607	210.155	32.005	212.369	25.018	816.394
Não contribuinte emp. doméstico	146.416	3.243.632	10.556	80.327	2.096	22.884	207	2.401	3.508.519
Não contribuinte outros	4.203.068	5.904.621	559	-	-	-	798	1.048	10.110.094
Contribuinte RJU Federal	81.760	114.437	93.871	80.484	162.703	142.945	206.086	149.845	1.032.131
Contribuinte RJU Estadual	148.712	452.040	157.139	239.912	251.240	329.831	175.692	173.840	1.928.406
Contribuinte RJU Municipal	61.938	100.951	43.399	66.389	47.113	75.483	26.739	40.415	462.427
Contribuinte Empregados CLT	4.505.943	2.916.597	2.826.802	1.200.784	3.192.810	1.037.575	2.144.042	605.086	18.429.639
Contribuinte Individual - Conta-própria	442.217	233.273	357.427	80.627	712.529	134.863	587.497	104.998	2.653.431
Contribuinte Individual - Empregador	64.528	36.167	84.667	33.411	322.699	79.696	773.947	117.439	1.512.554
Contribuinte Individual - Emp. Doméstico	64.714	647.093	19.570	66.936	7.103	17.411	558	1.116	824.501
Contribuinte Individual - Outros	34.859	68.769	-	-	-	-	-	-	103.628
TOTAL	21.574.254	18.733.013	5.639.529	2.347.916	6.598.278	2.243.029	4.800.365	1.343.074	63.279.458
Posição na Ocupação	1999								TOTAL
	Até 3 salários de contribuição		De 3 a 5 salários de contribuição		De 5 a 10 salários de contribuição		Mais de 10 salários de contribuição		
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	
Não contribuinte empregados	7.008.929	2.538.261	967.323	217.815	435.138	102.833	207.631	39.124	11.517.054
Não contribuinte conta-própria	6.745.577	3.294.642	1.713.146	391.002	864.012	207.242	401.111	73.918	13.690.650
Não contribuinte empregador	259.553	55.877	237.966	50.920	217.289	43.956	235.857	46.607	1.148.025
Não contribuinte emp. doméstico	192.464	3.560.837	14.569	94.954	1.049	18.242	331	-	3.882.446
Não contribuinte outros	4.035.801	5.844.080	1.299	513	-	-	-	-	9.881.693
Contribuinte RJU Federal	145.391	262.167	108.901	120.452	181.734	175.480	215.694	142.159	1.351.978
Contribuinte RJU Estadual	144.981	416.302	216.987	310.984	288.773	349.098	180.214	147.602	2.054.941
Contribuinte RJU Municipal	169.975	296.505	90.038	150.142	61.341	118.744	30.578	62.864	980.187
Contribuinte Empregados CLT	5.996.567	3.864.447	3.380.825	1.299.606	2.069.015	802.822	1.121.573	424.896	18.959.751
Contribuinte Individual - Conta-própria	428.423	204.448	482.860	141.158	504.174	119.635	500.188	110.059	2.490.945
Contribuinte Individual - Empregador	59.770	38.167	143.087	70.131	327.794	110.187	728.748	187.900	1.665.784
Contribuinte Individual - Emp. Doméstico	125.286	1.148.016	26.899	102.925	11.579	16.608	769	1.425	1.433.507
Contribuinte Individual - Outros	24.712	88.111	-	-	-	-	-	-	112.823
TOTAL	25.337.429	21.611.860	7.383.900	2.950.602	4.961.898	2.064.847	3.622.694	1.236.554	69.169.784

Fonte: PNADs 1992 e 1999.

